

Çalışma

İÇİNDEKİLER :

Çalışma Bakanı Dr. Sadi İrmak'ın Radyodaki
Demeci

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler :

İssizliğin Sebepleri	M. F.
Malûliyet Sigortası	Ord. Prof. Alfred Isaac
Hür Bir Topluluk İçinde Herkese İş	Prof. Esat Tekeli
İş Hayatının Teftiş ve Murakabesi	Orhan Tuna
Bir Çalışma Felsefesine Doğru	Necati Akder
Sosyal Bakımdan Serbest Zamanların Tanzimi	Dr. Nejdet Köktürk
Ücretlerin Artırılmasının Millî Ekonomideki Ne- ticeleri	Safa Ş. Erkün

II — Genel Çalışma Meseleleri :

Şili'de Sosyal Hukuk	Prof. Manuel Garreton
Mecburi Sigorta Paralarının İşletilmesi	Asım Baltacıgil
İşçinin Kıdem Tazminatı	Ferit Hakkı Saymen
Amerika Birleşik Devletleri Federal İhtiyarlık Sigortası	Mahmut Sipahi
Çalışma Hayatımızda Gelişmeler	Celâl Dincer
Almanya'da İşçi Sigortaları	Nevzat Ataç
İşin İşçiye Göre Ayarlanması	Sadi Günel
İş Hareketlerinin Teşkilatlanması ve Gurbetçilik	Süleyman Kazmaz
Sosyal Dâvalarımızdan İşçi Sağlığı	Dr. Orhan Zihni Sanus

III — Tarih ve Kronik :

Cumhuriyet Devrinde Sosyal Dayanışma Fikrinin Gelişmesi ve Çok Çalışma Zarureti	Kadri Kemal Köp
Çok İptidaî Çömlekçilik	Ali Rıza Yalçın
İşçi Ücretlerine İlk Devlet Müdahalesi	İlhan Tarus

IV — Bibliyografya :

İşletme Ekonomisi	Muammer Kurtay
-----------------------------	----------------

V — Gazeteler Arasında :

.

Çalışma

YIL : 1

K A S I M — 1946

S A Y I : 12

Çalışma Bakanı Dr. Sadi Irmak'ın Radyodaki Demeci [*]

18. XI. 1946

Bakanlığın çalışma esasları, rejinimizin ana prensiplerine dayanır. Bunları şöylece özetlemek kabildir :

1 — İşçimiz Türk işçisidir. Kaderi Türk Milletinin kaderi içindedir. Gittikçe gelişen bir dayanışma zihniyeti içinde geniş halk tabakalarının hayat seviyelerini yükseltmek ve teminatlarını arttırmak amacımızdır.

2 — Meslek menfaatlerini tevzin ve işçi - işveren arasında çıkabilecek ihtilâfları önleme ve doğanları bertaraf etme hususunda Devletin âdil bir nâzımlık rolü oynamasını esas sayarız. Kuruluşlarına müsaade edilmiş olan işçi ve işveren derneklerini Devletin bu görevini üzerlerine alacak birlikler değil, yardımlaşmayı ve mesleklerinin gelişmesini sağlayacak teşekküller sayıyoruz.

3 — Çalışma hayatında demokratik ruhu esas tutarak işçiyi ve işvereni görevde ve sorumlulukta eşit ve birbirlerini bütünliyen unsurlar olarak alıyoruz. İşçinin ve işverenin haklı dileklerini genişliğine Hükümete aksettirebilmesi için kanunlarımızda ve teşkilâtımızda tedbirler düşünmüştür.

İşte gerek İş Kanununda gerekse Bakanlık kurulduktan sonra çıkarılmış olan muhtelif kanunlarda ve Bakanlığın çalışmalarında hâkim olan prensipler bunlardır.

Yapılan işler etrafında zaman zaman kamu efkârına bilgi vermeği lüzumlu sandığımızdan şu kısa notları sunuyorum :

İş Kanununun kusursuz olarak uygulanmasını bir ana vazife sayıyoruz. Her halde haber aldığımız her ihtilâfa hemen aynı gün el koyuyoruz. Bir taraftan da bu ana kanunun bugünün ihtiyaçlarına daha uygun bir hale gelmesi için hazırlıklarımızı ilerletiyoruz. Yaptığımız geniş anket ve araştırmalar bu kanunun kırk maddesinin tâdil edilmesi lüzumunu anlatmıştır. Bize gelen bütün malûmattan faydalanarak kısa bir zaman sonra

[*] 18 - XI - 946 tarihinde Ankara Radyosunda söylenmiştir.

yeni tasarıyı Meclise sunacağız. Şimdiden şu kadarını söyleyebilirim ki İş Kanununu on kişi ve daha fazla çalıştıran müesseselere hasreden hükmü kaldırıp bu kanundan diğer işçilerin de faydalanmasını sağlamak istiyoruz.

İşçi sigortaları kurumumuz faaliyete geçelidenberi yâni dört ay zarfında 2731 iş kazası, 39 meslek hastalığı, 15 daimî iş görememezlik, 52 işten mütevellit ölüm, 2211 analık vakasında kanuni tazminatı ve rantları ödemiştir. İşçilerimizin tazminatlarını daha çabuk ve daha kolay almalarmı sağlamak için bu kanunda değişiklik yapan bir tasarı Hükümete sunulmuştur. Yeni tasarı kanunlaşınca doğum ve analık yardımları masraf ve sikaları aranmaksızın maktu olarak verilecek, iş kazalarında tahkikat kısaltılacaktır. Şunu da söylemeliyim ki bu kanunun temin ettiği haklar asgari haklardır. İşverenlerin bundan daha fazlasını vermelerinde hiçbir mâni yoktur. Sigorta Kanunundan faydalanamayan işçilerimizi teminat altına alan bir kanun tasarısı Meclis komisyonlarında görüşülmektedir.

İş ve işçi bulma kurumumuz yedi ay zarfında Ankara'da 1647, İstanbul'da 8717, İzmir'de 3015, Adana'da 3447, Konya'da 872 vatandaşın iş talebi ile karşılaşmış, bunlardan yüzde 82 sini işe yerleştirmiştir. Ankara'da ve İstanbul'da açılan ev hizmetleri ve mürettip kursları devam etmektedir. Diğer kurslar da açılmak üzeredir. İşçilerimizin bu müesseseye olan rağbeti ümidimize uygun çıkmıştır.

İşçimiz için sıhhi tesisler : Devlet ve hususi şahısların yaptırdıkları sıhhi tesislerden başka Bakanlığımızın yardımı ile İzmir, Zonguldak, Seyhan, Niğde, Konya, Isparta, Burdur ve Ereğli'de tesisler inşasına kısmen başlanmış, kısmen de başlanmak üzeredir.

Eleman yetiştirme : İş müfettişleri iki grup halinde tekâmül kurslarına çağırılmışlardır. Avrupa'daki öğrencilerimiz de tahsillerini tamamlamaktadırlar.

İşçi meslek derneklerinin salim bir yolda gelişmelerini sağlamak üzere hazırladığımız kanun tasarısı hükümete sunulmuştur. Tasarıya bu derneklerin siyasi cereyanlar dışında kalmalarını ve işçilerimize ve memlekete faydalı olmalarını sağlayacak hükümler konmuştur.

Milletlerarası çalışmalara katılmak : Hükümetimiz son bir yıl zarfında milletlerarası iş konferanslarının üçüne iştirak etmiştir. Bu konferansların sözleşmelerinden dördü Büyük Meclise tasdik edilmiştir. Beş yıllık iş programımızda gerçekleşen kısımlar hakkında bu kısa izahattan sonra bütün teşkilâtımızın yardım ve işbirliği zihniyetiyle daima vatandaşların hizmetinde bulunduğunu ilâve etmek isterim.

yeni tasarıyı Meclise sunacağız. Şimdiden şu kadarını söyleyebilirim ki İş Kanununu on kişi ve daha fazla çalıştıran müesseselere hasreden hükmü kaldırıp bu kanundan diğer işçilerin de faydalanmasını sağlamak istiyoruz.

İşçi sigortaları kurumumuz faaliyete geçelidenberi yâni dört ay zarfında 2731 iş kazası, 39 meslek hastalığı, 15 daimî iş görememezlik, 52 işten mütevellit ölüm, 2211 analık vakasında kanuni tazminatı ve rantları ödemiştir. İşçilerimizin tazminatlarını daha çabuk ve daha kolay almalarını sağlamak için bu kanunda değişiklik yapan bir tasarı Hükümete sunulmuştur. Yeni tasarı kanunlaşınca doğum ve analık yardımları masraf ve sikaları aranmaksızın maktu olarak verilecek, iş kazalarında tahkikat kısaltılacaktır. Şunu da söylemeliyim ki bu kanunun temin ettiği haklar asgari haklardır. İşverenlerin bundan daha fazlasını vermelerinde hiçbir mâni yoktur. Sigorta Kanunundan faydalanamıyan işçilerimizi teminat altına alan bir kanun tasarısı Meclis komisyonlarında görüşülmektedir.

İş ve işçi bulma kurumumuz yedi ay zarfında Ankara'da 1647, İstanbul'da 8717, İzmir'de 3015, Adana'da 3447, Konya'da 872 vatandaşın iş talebi ile karşılaşmış, bunlardan yüzde 82 sini işe yerleştirmiştir. Ankara'da ve İstanbul'da açılan ev hizmetleri ve mürettip kursları devam etmektedir. Diğer kurslar da açılmak üzeredir. İşçilerimizin bu müesseseye olan rağbeti ümidimize uygun çıkmıştır.

İşçimiz için sıhhi tesisler : Devlet ve hususi şahısların yaptırdıkları sıhhi tesislerden başka Bakanlığımızın yardımı ile İzmir, Zonguldak, Seyhan, Niğde, Konya, Isparta, Burdur ve Ereğli'de tesisler inşasına kısmen başlanmış, kısmen de başlanmak üzeredir.

Eleman yetiştirme : İş müfettişleri iki grup halinde tekâmül kurslarına çağırılmışlardır. Avrupa'daki öğrencilerimiz de tahsillerini tamamlamaktadırlar.

İşçi meslek derneklerinin salim bir yolda gelişmelerini sağlamak üzere hazırladığımız kanun tasarısı hükümete sunulmuştur. Tasarıya bu derneklerin siyasi cereyanlar dışında kalmalarını ve işçilerimize ve memlekete faydalı olmalarını sağlayacak hükümler konmuştur.

Milletlerarası çalışmalara katılmak : Hükümetimiz son bir yıl zarfında milletlerarası iş konferanslarının üçüne iştirak etmiştir. Bu konferansların sözleşmelerinden dördü Büyük Meclise tasdik edilmiştir. Beş yıllık iş programımızda gerçekleşen kısımlar hakkında bu kısa izahattan sonra bütün teşkilâtımızın yardım ve işbirliği zihniyetiyle daima vatandaşların hizmetinde bulunduğunu ilâve etmek isterim.

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ

İşsizliğin Sebepleri [*]

Çeviren : M. F.
"H. A. SILVERMAN"dan

MUAYYEN İŞ SAHALARINA MÜNHA-SIR İKTİSADİ SEBEPLER :

a) Talebin mevsimlik oluşu : — Bu-raya kadar işsizliğin bütün iş sahalarına tesir eden iktisadî sebeplerini gözden ge-çirmiştik. Fakat en refahlı zamanlarda bile bazı muayyen iş sahalarında yukarıda tet-kik olunan aslî iktisadî sebeplere atfoluna-mayacak derecede işsizlik olduğu anlaşıl-maktadır. Bu bakımdan, işsizliğin umumî bir şümul arz etmemekle beraber ayrı ayrı şu veya bu iş sahasında mühim neticeler doğuran sebeplerini araştırmak lâzım geli-yor.

Bir çok işler mevsimlik talebe tâbidir. Bu, topluca göz önünde tutulacak olursa, tenevvü, yaz mevsiminde kış mevsiminde-kine nisbetle daha fazla olmakla beraber, bazı işlerde vaziyet bunun tamamen aksi-nedir. (Birinci) Dünya Harbinden 20 yıl evvelki devre zarfında sendika âzaları ara-sındaki işsizliğe ait istatistikler gösteriyor ki işsizliğin ortalama nisbeti ocak ayında 4-8 den, mayısta 3-8 ze kadar düşmekte, aralık ayında ise 4 - 7 ye kadar yüksel-mektedir. [11] Fakirlere yardım kanununu tetkike memur edilen komisyonda ekalliye-te kalan âzanın hazırlamış olduğu rapor-dan aldığımız bir hülâsada muhtelif işler-de kendilerine göre buhran devreleri oldu-ğu görülmektedir. "Ocok ayı Londra doktorlarında ve diğer limanlarda bütün diğer aylara nisbetle faaliyetin en fazla arttığı aydır. Kömür madenlerindeki faali-

yet de aynı zamanda hızlanır; şubatta kâ-ğıt imalâtı; martta çelik eritme ve men-sucat işleri; nisanla fırça yapma ve mo-bilyacılık, mayısta makina imalâtı, gemi inşaâtı araba imalâtı, şapka imalâtı ve de-ricilik işleri âzamî haddine çıkar; mayıs haziran, temmuz ayları elbisecilik ve bunun muhtelif kollarında ve biçki tezgâhlarında işler çoğalır; temmuz ve ağustos ayların-da demiryollarında ve yaz tatilinin geçi-rildiği yerlerdeki işler artmakta, maran-gozlarla fiçi imalâtçıların faaliyetleri hız-lanmaktadır. Ağustos ve eylül aylarında ziraat hasadının her türlü şekilleri, eylül-de kurşun ve demir madeni işleri, ekim'de demir ve çelik sanayii, kasımda mat-baacılık mücellitlik, tütün işleri, ka-laycılık ve umumiyetle maden sanayii için faal devrelerdir. Aralık ayında kömür madenleri, tiyatro işleri, posta hizmetleri, gaz ve elektrik sanayii azami haddine yük-selir. Diğer taraftan ocak ayı demirci-lik ve mobilya sanayii için en gevşek dev-redir; şubat ayı (umumi kanaat hilâfına olarak) kurşun sanayiinde çalışanlar için işsizliğin en fazla olduğu bir aydır. Mart ve nisanda fiçi imalâtçıları mayıs ve ha-ziranda Londra dok işçileri ve kömür ma-denlerinde çalışanlar, temmuzda demir çe-lik ve kalay kaplama sanayii işçileri ağus-tosta kâğıt imalâtında çalışanlar, matbaa işçileri mücellitler, tütün sanayii işçileri, eylülde dokumacılar ve maden işleme sa-nayinin bazı kısımlarında çalışanlar daha fazla işsizliğe maruz kahrılar. Ekim'de

[11] Balfour Committee, Survev of industri-ons, 1926. P. 219.

[*] Bu yazının baş tarafı, 11 inci sayımız, da çıkmıştır.

de elbisecilik sanayiiyle alakalı bütün işlerde, kasım'da gemi inşaatında faaliyetler asgariye düşer. Aralık ayında ise marangozlar, mühendisler bıçkıcular, araba imalatçıları deri sanayii ve fırça imalatı işçileri için en kötü aydır."

b) Talebin gayri muntazam oluşu : — Yukarıda sayılan sanayi şubelerinde işçiye karşı mevcut talep mevsimden mevsime ve muntazam bir surette değişmekte ise de bazı diğer işlerdeki talep, dalgah ve intizamsızdır. Çalışması geniş mikyasta akıntılar ve havaya ve dünyanın muhtelif yerlerindeki ticaret şartlarına bağlı olan dok işçilerinin karşılaştıkları meseleyi esasen anlatmıştık. Bu arada moda cereyanları da işlerin intizamla devamını az çok bozan bir rol oynar. Meselâ elbise modellerinin değişimleri, elbise imaliyle ilgili sanatlardaki işçilik şartları üzerinde aksi tesirler yapar. Hattâ en fazla tecrübeli bir kumaş veya elbise imalatçısı bile modanın heveskârlıklariyle hesaplarının alt üst olmayacağından emin olamaz. Halkın rağbetine mazhar olan muayyen bir mala veya hizmete karşı kendini gösteren fazla talep başka sahalardaki talebin azalmasıyla müterafik olabilir. Böylece meselâ yazın fötr şapkalar moda olursa hasır şapkalara karşı talepte de buna uygun olarak bir azalma olur. Eskinin yerine kaim olan yeni bir şeyin keşfi de, havagazı yerine elektrik ve at arabası yerine otomobilin ikamesinde olduğu gibi, değişiklik devresi zarfında işsizliğe hesap olabilir.

c) İhtiralar : — Emekten tasarruf eden makinaların tatbikine geçilmesini muayyen iş sahalarına münhasır sebepler arasında saymayı uygun görmüş bulunuyorsak da, bazı aksi tesirleri, bunu asli ve birinci derecede saymayı haklı gösterecek derecede geniş ve şümüllü olabilir. Netice itibariyle, şüphe yoktur ki ihtiraların umum için faydalı olması asıldır. İhtiraların netice ve tesirleri şöylece hülâsa edilebilir.

Makinalar istihsali ucuzlatır. Ve daime fiatların düşmesine sebep olur. Bu fiat

düşüklüğünün derecesi rekabet vaziyetine ve talebin elâstikiyetine göre değişir, eğer daha fazla bir talep varsa, istihsal edilen miktar artacak ve böylece işinden çıkarılan işçilerden bir kısmını yeniden çekecektir. Bununla beraber bazı hallerde talep önceden çalıştırılmakta olan bütün işçilerin muhafaza edilmesini temine kâfi değildir, hattâ iş müddetinin kısaltılmasına rağmen, buna imkân olmayabilir. Ziraat makinaları Ziraat İşçilerinin sayısını devamlı surette azaltmaktadır. Dokuma sanayiinde bile vaziyet böyledir :

"Lancashire ve Yorkshire'de büküm ve dokuma makinalarının tatbikine geçilmesi işçi kadrosunun mühim miktarda artmasına imkân verdi, ve geçen asrın ikinci ve üçüncü çeyreği zarfında birbirini takip eden bir kaç ihtira aynı neticeyi doğurdu. Halbuki bunun aksine olarak, başlıca dokuma sanayii ameliyelerinin bir kısmında çalıştırılan şahısların sayısında bir azalma oldu. Matbaacılık işlerinde tertip makinalarının tatbiki neticesinde işçi kadrosu pek fazla arttı. Kundura sanayinde prese makinesi tatbik edildikten sonra işçi kadrosunda yekûn itibariyle bir azalma oldu, [12]

Fakat makinaların imâlinde ve yeni tesisatın kurulmasında, muntazam bir işçi emeğine müteveccih olarak, muayyen bir talebin ortaya çıktığı da görülür. Şu kadar ki eğer makinalara ve makine mamulâtına karşı mevcut talep, evvelce çalıştırılmakta olan kimseleri mesetmeğe kâfi değilse, iş bulamamış işçilerin emeği için yine bir kullanma sahası var demektir, çünkü eşya fiatlarının bir miktar düşmesi, müstehlikin elinde, başka malları satın almaya tahsis edebileceği bir ıstira kuvveti bakiyesinin kalmasını mucip olur. Bu itibarla bir meslekteki işçi çalıştırma imkânları diğer bir meslekteki tekniğin tekemmül etmesi neticesinde artırılmış olur.

Bununla beraber "uzun bir zaman" sonrası için bahis mevzuu olan faydalar,

[12] Hobson, The Industrial Svrten P. 291.

“kısa bir zaman” zarfında işsizliğin acılarına katlanmaya mecbur kalmış olanları hiç de tatmin etmez. Emekten tasarruf eden makinaların tatbiki yüzünden işinden kapı dışarı edilmiş bir insan için, bir başkasının şimdi veya ileride bu zarara nisbetle daha üstün istifadeler elde edeceğinden haberdar olması bir teselli teşkil etmez.

İşçileri bir dereceye kadar teskin etmek üzere, ihtira ile tatbikat sırasında bir zaman fasılası bulunduğunu bazan ileri sürerler : Bir makinanın icat olunur olunmaz hemen bütün fabrikalarda tatbikine geçilmesi pek nadirdir. Ve bu sebeplerle işçilerin işten çıkarılmaları tedrici bir surette vuku bulur. Misal olarak şu vakıya işaret edilmektedir ki dokuma makinasının icadından yarım asır sonra bile Bradford’da hâlâ el tezgâhları pek fazla kullanılmakta idi ve el tezgâhı ile işleyen dokumacılar işçi piyasasına aynı zamanda atılmış değillerdi. [13] “Yeni makinaların ve yeni imalat usullerinin her yerde aynı zamanda tatbikine geçilemez. Bunlar tedrici surette ve tecrübeden geçirilerek ortaya çıkarlar. Hattâ eski usullerin yerine yenilerinin ikâme edilmesi birdenbire vuku bulsa bile mevcut işçiler veya bunlardan bir kısmı yeni usulü öğrenmek hususunda pek tabii olarak daha elverişli imkânlarla maliktiler.” [14]

Fakat sanayiın hızla inkişafı ve son yarım asır zarfındaki şiddetli rekabet neticesinde, icadla tatbikat arasındaki “zaman fasılası” gittikçe kısalmaktadır. Yeni icat olunan makinaların mümkün mertebe çabuk tatbikine geçmek aksi taktirde daha müsbet rakipler karşısında ezilmek bu gün her patron için gittikçe daha büyük bir zaruret olmaktadır. Bir müddet evvel maruf bir müteşebbisin, daha yeni tesisat ikame etmek için, yüz binlerce lira kıymetindeki makinalarını söküp hurda

hale getirmiş olduğu haber verilmişti. Halbuki iskartaya çıkarılan makinalar esasen yepyeni idi. Ve henüz bir kaç haftadanberi kullanılmaya başlanmıştı. Şüphe yoktur ki bu günkü şartlar, icatla tatbikat arasında “zaman fasılasını” tamamen gayri iktisadî bir hale getirmiştir. Ve yeni icad olunan makinaların işçilerin çalışma durumları üzerindeki kötü tesirlerini hafifletmesi bakımından bu zaman fasılasına artık pek az güvenilebilir. [15]

d) İş ihtilafları : — Diğer sebeplerle mukayese edilecek olursa, grevler ve lokavtlar her ne kadar bazı hususî hallerde tesirleri mühim olabilirse de -umumiyetle geniş ölçüde işsizliğe âmil olmazlar. Muayyen bir iş sahasındaki ihtilâflar kısa zamanda diğer bir iş sahası üzerinde de aksi tesir yapar, bu itibarla ihtilâflar yüzünden “kaybolan iş müddetleri” hakkındaki istatistikler, ihtilâfın çıktığı işin tesirine tâbi diğer işlerdeki kaybolan iş müddetleri de hesaba katılarak ikmal edilmek lâzımgelir. Madencilik, nakliyat, mühendislik gibi esaslı işlerde vuku bulan grevler ve lokavtlar bu işlere bağlı iş sahalarında

[15] Şu cihet mühim ve manidardır ki Amerika Birleşik Devletlerinde bazı Salâhiyetli şahsiyetler memleketlerinde 1928 de pek fazla artmış olan işsizliği daha ziyade makinaların seri terakkisine ve bütün sanayi şubelerinin yeniden düzenlenmesine atfetmektedirler. Ayan âzasında Wagner’in şöyle bir beyanatı kaydediliyor :

“Biz sanayiın organize edilmesinde öyle bir değişiklikle karşılaşmış bulunuyoruz ki bu, bazı bakımlardan, geçen asrın başlangıcında vuku bulan değişiklik kadar inkılâpçıdır. Çiftliklerden ve köylerden şehre doğru genç erkeklerin ve kadınların mütemadiyen akın ettiğini görüyoruz, bunlar şehir hayatından elde edilecek istifadeler peşinde koşmaktadırlar. Bu gençler şehirlere varır varmaz küçük müesseselerin daha büyük ve daha iktisadî bir surette işletilen üniteler haline geldiğini anlıyorlar; Yeni bir icadın eseri olan bir tek makinanın 100 işçinin işini başardığını anlıyorlar. Onlar bir taraftan memleketlerindeki çiftliklerde müsait inkişaf fırsatı bulunmaması, diğer taraftan şehirlerde bir hayat kalabilmek imkânını ancak en elverişli vasıfta olanlara münhasır bırakan, Darwin nazariyesine uygun bir mücadele seyriyle karşılaşılmanması vaziyetlerine katlanmak zorundadırlar. Times, March, 6.1928.

[13] Bununla beraber, işinden ayrılmış olan el tezgâhı dokumacıları arasında şiddetli sefalet vardı : Vaziyetin bundan da daha kötü olması ihtimali bu sefaletin ızdırabını pek te teskin edemezdi.

[14] Beveridge, Unemployment, P. 114.

meselâ muallimlik, lokantacılık gibi mesleklerdeki ihtilâflara nisbetle daha âni olarak işsizliğe sebep olur. Lâkin bir çok ihtilâflardan sonra bu ihtilâfların mucip olduğu zaman kaybını telâfi etmek için fazla bir faaliyet görülür ve ihtilâfın sebebiyet verdiği kötü neticeler böylelikle azaltılmış olur. Bununla beraber her halde doğrudan doğruya veya dolayısıyla iş ihtilâflarına atfolunabilecek işsizlik nisbeten azdır.

İŞSİZLİĞİN ŞAHSİ SEBEPLERİ :

a) **Beden sakatlığı :** — İşsizliğin şahsi sebepleri, yani çalışmayan işçinin kendisinde mündemiç sebepler yukarıda ana hatları izah edilen derin iktisadî sebepler kadar ehemmiyetlidir. Ancak hangi âmillerin münhasıran şahsi mahiyette ve hangilerinin ise iktisadî ve içtimai sistemlerin neticeleri mahiyetinde oldukları kolayca söylenemez. İşsizliğin “şahsi” olarak tavsif edilen sebeplerinin münakaşasında bunlardan bazılarının diğerlerine nazaran daha ziyade ferdin kendisinde münderiç olduğu dikkate çarpacaktır. [16]

Akıl veya beden sakatlığı bir kısım işsizliğin aşikâr bir sebebini teşkil eder. Sui teşekkül, akıl zayıflığı, kazalar vesaire... Bir insanın çalışma imkânlarının azaltır. Bununla beraber yarı otomatik makinaların inkişafı sayesinde malûllerin bir kısmına münasip iş bulunabildiği de unutulmamalıdır. Burada sebebın münhasıran şahsî mi olduğu, yoksa bunun iktisadî ve içtimai tesirler arasında mı tasnif edilmesi icap ettiği noktasının tayinindeki güçlüklerle biraz işaret edelim. İş kazaları gittikçe art-

maktadır. Diğer taraftan bir çok teşkilât bozuklukları, hiç şüphesiz doğrudan doğruya ve dolayısıyla fabrika sisteminden doğmaktadır. Bu sebeplerin tamamıyla şahsî olduğunu söylemek bunların tesirine maruz kalan insanlar karşısındaki mesuliyeti yanlış omuzlara yüklemek demektir. Bu sebepler patrona atfedildiği takdirde bundan doğan borç da ona ait olmalıdır. Eğer sebep daha az muayyen ise ve umumiyetle iktisadî sistemden ileri geliyorsa, bu borç devlete terettüp edilmelidir.

b) **İhtiyarlık :** — Bir işsizlik sebebi olmak itibarıyla ihtiyarlığa gelince, öyle anlaşıyor ki insanların münhasıran ihtiyarlık sebebiyle işten çıkarılmaları eskisine nisbetle daha sık vuku bulan bir hal değildir. Bununla beraber hadiseler şunu gösteriyor ki yaş ilerledikçe bir insanın bulunduğu yerden ayrılmamak ihtiyacı daha bariz bir şekil almakta, intibak kabiliyeti azalmaktadır. Öyle ki kimse orta yaşı geçtikten sonra, her ne sebeple olursa olsun işini kaybederse, yeni bir iş bulmak hususunda o nisbette fazla güçlüklerle karşılaşır. Rowntree ve Lasker isimindeki müellifler York şehrinde mevcut işsizlik şartları üzerindeki araştırmalarda bu tetkiklerin yapıldığı sırada çalışmakta olan daimi işçilerden takriben dörtte birinin ihtiyarlık yüzünden yeni bir işe girmeye müşkül gördüklerini tesbit etmişlerdir.

c) **Karakter bozuklukları :** — Her ne kadar bu âmilin ehemmiyet derecesi mübalâga edilmeye elverişli ise de, “İş bulsa da çalışmayacak” olan bir sınıfın mevcudiyeti büsbütün inkâr edilemez. Ser-seriliği itiyat edinmiş kimselerle suçluları işsizler arasında saymaktansa bunları “çalıştırılmayanlar” sınıfına sokmak belki de daha yerinde olur. Bir de çalışmak arzusu- nu ancak gayri muntazam fasılalarla ve umumiyetle kısa bir zaman için duyanlar vardır. Bilhassa karakter bozukluğunun sebep olduğu işsizlik ve aylaklık hâdiselerinin sayısı hakkında malûmat elde etmek güçtür. Fakat ihtimal ki bu nisbet pek düşüktür. Ser-serilik mevzuu üzerinde tetkikat yapan nezaret komisyonunun 1906 yı-

[16] İş nezaretinin 1923 yılında işsizlik sigortası menfaatlarından faydalananların şahsî durumları hakkındaki araştırmalardan bahis olarak neşrettiği rapora ve muhtelif işsiz zümrelere ait malûmatı ihtiva eden diğer neşriyatına bakınız işsizlik sigortasından yardım görenler içersinde erkeklerin yüzde 3 - 6 sı ve kadınların yüzde 1 - 4 ü “çalıştırılmayacak bir raddeye gelmiş” şahıslardan teşekkül etmekte, bunların yarısı 60 yaşında veya daha yaşlı kimselerden ibaret olduğu gibi büyük bir kısmı da beden sakatlığına maruz kalmakta idi.

linda tanzim edilen raporunda daimi surette serseri addolunabilecek zümrenin bütün memlekette yirmi üç bin kişiyi ihtiva ettiği tesbit edilmişti. Tahmin edildiğine göre iş hayatında buhran olduğu zamanlarda hiç bir muayyen yeri yurdu ve görünür geçim vasıtası bulunmayan şahısların sayısı yetmiş seksen bine balığ olabiliyordu. İkinci zümre yani kendi arzularına uyarak ancak ara sıra çalışan işçilere gelince, raporda bunlardan şöylece bahsedilmişti :

“Bugünkü şartlar altında zaman zaman zuhur eden arızî işlerde çalışıp da bu yola girmiş olan işçinin er geç serseriliği itiyat etmiş kimseler arasına karışacağı hemen hemen muhakkak gibidir.” [17]

Bu münasebetle kullanılmış olan “çalıştırılmayan” tabiri de biraz müphem ve karışık mânalıdır. Bu tabir ara sıra işsiz kalmak isteyen ve daimî surette aylak gezen mânasına alınabilir, fakat bazan bunun mânası daha geniştir.

“Bir insanın çalıştırabilir vasıfta olup olmaması, yapılması icabeden işe bağlıdır. Dünyanın en iyi bir marangozu bir mürettip olarak çalıştırılmaz bir adamdır. Bir sanayi şubesinde çalıştırılmaya yaramayan bir kimse başka bir sanayi şubesinde ücretini tamamiyle hakedebilir. Kat’i ve sarîh farklar gözetmek veya çalıştırılmayanları muayyen ayrı bir sınıf olarak mütalea etmek tamamiyle imkânsızdır. Bu sınıfla camianın geri kalan kısmı arasında bir hudut çizilmesi yalnız nazârî olarak güç olmakla kalmaz; tatbikatta insanlar bu hu-

dudun bir tarafından diğer tarafına yer değiştirirler ve bizzat aradaki hudut bile müşahedeyi yapanın noktai nazarına göre değişir.” [18]

Eğer çalıştırılmayanlar “karakterlerinin bozukluğu yüzünden çalışamayan” olanlardan ibaret sayılır ve “işsizler” ise, çalışmayı candan istedikleri halde iş bulamayanlar diye izah ve tefsir edilecek olursa, birincilerin esas itibarıyla içtimâî bir mesele, işsizlerin ise daha ziyade sınaî ve iktisadî bir mesele teşkil ettiklerine hükmolunabilir. Filvaki, bütün bu şahsî sebepler işsizliğin bir sınaî mesele olarak, ilmî bakımdan tahlilinde hiç bir nazara alınmayabilir. Bir çok müellifler bu usulü kabul etmişler, malûlleri, ihtiyarları, âcizleri işsizliğin tarifinden sarahaten hariç bırakmışlardır. Böyle bir tarifi eksik tarafı, bizzat iktisadî sistemin mahsulü olan “şahsî sebepleri hesaba katmaya müsait olmayışıdır.

Buraya kadar gözden geçirilen sebepler İngiltere’de Büyük Harbi takip eden seneler zarfında görülen emsalsiz işsizlik hâdisesini başlı başına izaha kâfi değildir. Vaziyeti kavramak için, yukarıdaki izahları harpten sonraki yıllarda ortaya çıkan istisnai şartlara ait bir tetkikle tamamlanmak lâzımdır. Bu suretle sabit olacaktır ki İngiltere’de harpten sonra görülen işsizlik, her hangi bir âmilden ziyade 1914 - 1918 tarihinde servet kaynaklarının tahrip edilmesinden, istihsal takatının israfından ve aynı zamanda İngiltere dış ticaretindeki şartların değişmesinden ileri gelmiş bulunuyor.

[17] Report PP. AA. 24.

[18] Beveridge, Unemployment PP. 136-137.

Malûliyet Sigortası

Ord. Prof. Dr. Alfred ISAAC

I — Malûliyet ve malûliyet rizikosu mefhumları :

Malûliyet; ekseriya devamlı surette tam veya kısmen çalışmayacak bir hale gelmektir. Bu, hastalıklardan, kazalardan, harblerden ve yaşlılıktan zuhur eder. Şu halde malûliyet rizikosu muhtelif amillere bağlı demektir.

Malûliyet mefhumu, bazan çalışma kudretinin asgarî bir kısmının kaybedilmiş olması ile tahdit edilir. Meselâ muayyen bir işteki kudretinin yarısını kaybedenler malûl sayılırlar. Bazı sistemlerde ise hastalıktan, harbden ve yaştan ileri gelen malûliyetler, malûliyet sigortasına dahil edilmezler.

Sigortalının hayat müddeti, hayat sigortalarında olduğu gibi, malûliyet sigortasında da, pek önemlidir. Beri taraftan bu sigorta sıhhat ile alâkadar olduğundan hastalık sigortası ile bir benzerlik arzeder.

II — Teknik esaslar :

Malûliyet sigortasındaki teknik esasların, daha doğrusu matematik ve istatistikî esasların en mühimleri şunlardır : [1]

1 — Ölüm ve malûliyet ihtimalleri bulunan işlerde çalışmakta olan kimseler için tablo (aktif olanlara mahsus).

2 — Ölüm ihtimallerini gösteren malûller tablosu (Aktif olmayanlara mahsus).

[1] Bu bakımdan daha etraflı malûmat için bak : A. Isaac, Ticarî hesap ve mali cebir, 2 ci cilt İst. 1944 A, Isaac, Sigorta İşletmesi, 3 cü cilt (Sigorta matematiği neşredilecek.)

3 — Yukarıki iki tablodan istihraç edilen umumî ölüm tablosu.

4 — Bir malûlün çalışma kabiliyetini, tekrar elde etmesi ihtimallerini gösteren tablo.

Malûliyet sigortası meslek ile sıkı surette alâkadardır. Bu sebepten muhtelif meslekler için, hususi rizikoları gösteren hususi tablolar tanzim etmek lâzım gelir. Fakat bu tabloların hazırlanması, ancak kâfi miktarda tetkik ve müşahade malzemesi hazırlandığı takdirde kabil olur.

Alman demiryolu memurlarına ait yukarıki maddelere göre tanzim edilmiş tablolar vardır.

Eğer, tablo aslından, sigortalının mesleki faaliyetine göre yapılmışsa malûliyet rizikosu, işletmenin tesisatı ve istihsal vasıtaları, emniyet altına alınarak ve bu suretle kazalar önlenerek, tebdil edilebilir.

Başka cepheden, malûliyet rizikosu, Münasip bir meslek intihabı suretile de azaltılabilir.

Nihayet harblerin ortadan kaldırılması, hiç şüphesiz malûliyet rizikosunu çok mühim bir nisbette azaltacaktır.

Bilahare alınan tedbirler sayesinde vukua gelmiş bulunan bir malûliyet bile tahfif ve hattâ tamamiyle bertaraf olunabilir. Bu, bazı memleketlerde içtimai sigorta münasebetiyle tatbik edilen tedavi usulleri ile kabil olmaktadır.

III Malûliyet sigortasının muhtelif neveleri :

a) — Müstakil malûliyet sigortası, Bu nevi malûliyet sigortaları diğer

branşları ile, meselâ; hayat sigortası, hastalık sigortası, kaza sigortası ile, bağlantısız olarak akd olunur.

aa) — Yaşadığı müddetçe rand ödeyen ve bütün hayat boyunca devam eden malûliyet sigortası :

Bu nevide sigortalı, hayatta bulunduğu müddetçe sakatlığa karşı sigorta edilmiştir. Primler ancak bir sakatlık vukua gelinceye kadar ödenir. Maamafih içtimaî sigortada olduğu gibi, primlerin muayyen bir yaşa, meselâ 60 - 65 yaşlarına kadar ödenmesi şekli de mevcuttur. Bu yaşlardan sonra da ihtiyarlık sigortası başlar.

b) Yaşadığı müddetçe rand ödeyen kısaltılmış malûliyet sigortası: Bu nevide sigortalı, primleri muayyen bir yaşa kadar öder. Bu müddet zarfında bir sakatlık âriz olduğu takdirde, bütün hayatınca devam edecek bir rand istemeğe hakkı vardır. Meselâ, tekaüdiye almaya hak kazanmış olan bir memur, —eğer daha evvel çalışmayacak bir vaziyete gelirse, munzam bir rand alır. Memur ve müstahdemlerden başkaları da, meselâ, birçok seneler zarfında muayyen bir servet biriktiren tüccarlar dahi, bu sigorta sayesinde iratlarını emniyet altına almış olurlar.

c) Malûliyet halinde, kısaltılmış rand ödeyen, kısaltılmış malûliyet sigortası.

Bu nevi malûliyet sigortasında, yalnız prim ödeme müddeti değil aynı zamanda rand ödeme müddeti de tahdit edilmiştir. Bu nevin faydaları şu hallerde görülür.

Bir kimse, kendisini, herhangi bir hayat sigortası şirketine, 50 yaşını idrakinde, ilerdeki ihtiyaçlarını karşılayacak bir meblağı almak üzere sigorta ettiriyor. Bu şahsın en geç 40 yaşına gelinceye kadar prim ödemek ve buna mukabil 50 yaşından evvel malûl olduğu takdirde, en geç 50 inci yaşının idrakine kadar malûliyet randı almak şartile bir malûliyet sigortası akdediyor. Zaten 50 inci yaşın idrakinde, sermayenin vadesi hulûl etmektedir.

d) Müstakil olmayan malûliyet sigortası :

Bir çok hallerde, malûliyet sigortası, hususî sigorta şirketleri tarafından hayat sigortası ile birlikte yapılmaktadır. (Muh-telif sigorta ile birlikte malûliyet sigortası) gibi.

Sigortalı, muayyen bir yaş idrak ettiği taktirde, sigortacı, mukavele de tesbit edilen meblağı alır. Fakat sigortalı daha evvel ölürse, aynı sermayeyi mukavelede gösterilen kimseler alır.

Sigortalı, geçici olarak, fakat tamamen çalışmayacak bir hale gelirse malûliyet devamı müddetince prim ödemekten muaf tutulur. Sigortalının devamlı ve tam bir malûliyete uğraması halinde, şirket, aralarında takarrur etmiş olan miktarı sigortalıya hemen öder. Yahut bu sermayeyi, sigortalının vefatında, veya mukavele müddetinin hitamında tediye eder. Fakat, bu halde, kapitalin 100 de 10 u miktarında bir rant tediye eder.

Eğer sigortalı, malûliyet halinde kullanabileceği haklardan mukavelenin hitamına kadar istifade etmemiş ise, kendisine ödenecek olan sermayeye 100 de 10 miktarında bir ilâve yapılır.

Bu şekilde ödenecek sermayeye, bazan, ayrıca bir de, dividant hesaplanır. Söylediklerimizi, şöylece bir misalle izah etmek kabildir :

30 yaşında bir kimse, 20 yıl sonunda 1000 liralık bir kapital elde edebilmek için tarife mucibince 48.20 liralık prim ödüyor.

1 — Bu sigortalı, eğer mukavelenin hitamında yaşıyorsa ve malûliyeti halinde istifade edebileceği hakları kullanmamış ise, kendisine 1000 TL. Kapitale ilâve olarak bunun yüzde onu, yani 100 lira daha ödenecektir. Yani, ceman 1100 TL. ödenecektir.

2 — Eğer mukavelenin hitamından evvel ölmüşse mirasçıları 1000 lirayı alırlar.

3 — Eğer bu kimse, geçici, fakat tam bir malûliyete uğramış ise, malûliyet geçinceye kadar prim ödemekten muaftır.

4 — Sigortalı, bütün ömrüncü devam edecek şekilde ve tam olarak sakatlanmış ise, ya hemen 1000 T. L. alacaktır; yahut, şirket bu şahsın ölümüne veya mukavele- nin sonuna, kadar her yıl, 1000 liranın yüz- de onu olan 100 lirayı tediye mecbur edi- lecektir. Ölümünde veyahut mukavelenin bitiminde, 1000 lira şirket tarafından ö- denecektir.

5 — Söylediğimiz gibi, ayrıca (Divi- dant) hakkı da tesbit edilebilir.

Nihayet sigortalının ölümü halinde, herhangi bir malûliyet randı alınmıyorsa, primlerin iadesi mevzu bahis olabilir. E- ğer, evvelce mutabık kalmış ise, bu iade,

sigortalının mirasçılara faizsiz olarak yapılır.

Sosyal sigortada, malûliyet sigortası- nın bir kısmını teşkil etmektedir.

IV — Sigortalının kontrolü :

Hastalık sigortalarında olduğu gibi, malûliyet sigortasında da, kontrol tedbir- leri almak lâzımdır.

Bu kontrolün ilk hedefi, sigortalının kaybettiği çalışma kabiliyetini tedavidir. Diğer yandan, başka tedbirler ve ihtimam- larla, malûl bırakacak sebepleri tamamiyle bertaraf etmek lâzımdır. Bu sebeple, si- gortacılar, sigortalıları, kendi doktorları vasıtasile kontrol etmek hakkına sahiptir- ler. Sosyal sigortada tedavi usulleri teşki- lâti mevcuttur.

Hür Bir Topluluk İçinde Herkese İş

Prof. Esat TEKELİ

Çalışma Dergisinin 10 uncu nüshasında "Sir William Beveridge" in "hür bir topluluk içinde tam çalıştırma" adlı eseri hakkında yabancı bir dergide rastladığımız tahlilin hülâsasına başlamış ve işsizliğin maddî ızdırapları ile manevî tahriplerinden bahsetmiş ve herkese iş bulmanın gerektirdiği takyitlerin hürriyetle nasıl uzlaştırılabileceği noktasına temas etmiştik. Bu gün de işsizliğin sebeplerinden bahsederek hülâsamıza devam etmek istiyoruz.

İktisadî anlayışla işsizlik nedir? iktisadî faaliyetin durgunluğu demektir. Çünkü işsiz kalan bir insan, çalışma istediğini ve iş bilgisine rağmen, ihtisas sistemi teşkilâtının noksan tarafları bulunması yüzünden atıl kalmaktadır. Bu tarife göre herkese iş bulmak için temin edilecek şey, "Ekonomi yolu ile işsizliği önlemek" olacaktır.

İşsizliğin, bugünkü istihsal teşkilâtının kusurlu olmasından ileri geldiğini, şu bir kaç rakamla ortaya koymak mümkündür. Gerçekten 1908 de Birleşik Amerika'da (2,760,000) işsiz vardı. 1921 de bu miktar (4,754,000) e çıkmıştır. Bu yıllar, buhran yıllarıdır. Fakat daha refahlı yıllarda da işsizlik ortadan kalkmış değildir. İngilterede işsizlerin nisbeti % 10 ile 22 arasında değişiyor. Bununla beraber yüksek refah devirlerinde de işçilerin yine % 10 dan fazlası işsiz kalmıştır.

Bunun sebebi nedir? 1936 yılına kadar iki sınıf âmil, bu işsizliği doğuruyor görünüyordu. Birincisi "İktisadî devirlerin" inişli, çıkışlı uzanışı, ikincisi de iş is-

tiyenler miktarının teşkil ettiği "talep" ile iş mevzularının ifade ettiği "arz"ın birbirile karşılaşmasını meneden iş piyasası teşkilâtsızlığıdır.

Gerçekten iktisadî buhran zamanlarında kendini gösteren işsizlik, iktisadî faaliyetin azlığından veya çokluğundan değil, fakat liberal ekonomi sisteminin bünyesinden doğmaktadır. Beveridge, bunu istatistiklerle isbat etmektedir. Devir devir kendini gösteren buhran ve işsizliğin sebepleri hakkında sayısız faraziyeler vardır. Bunları bir tarafa bırakarak işsizliğin neticeleri göz önüne alınırsa görünür ki meselâ İngiltere ham madde satın alan ve mamul madde satan bir memleket olduğu için öteki memleketlerde baş gösteren buhranlara karşı pek hassastır. Bundan başka dalgalanmalar, istihlâk maddeleri yapan sanayiden ziyade istihsal maddeleri imal edenler de daha şiddetli olur. Gerçekten dalgalanmalar, ilk önce ham maddesi deniz aşırı yerlerden gelen sanayide, hususiyile dokuma sanayiinde kendini gösterir.

Bu, neticeden doğan işsizliğin devâsı nedir? Liberalizm ile "plâncılık"ın arasında ve ortasında kalmak isteyen memleketler çare olarak, işsizlik primleri vermek, uygun bir banka siyaseti takip etmek ve büyük inşaat işlerine girişmek gibi tedbirlere baş vururlar. Totaliter memleketler ise milletlerarası iktisadî şartların tesirini duymayan bir "plânlı ekonomi" tatbik ederler. Hakikatta birinci tedbir, işsizlik primi vermek, büyük inşaa ve tesislere başlamak devir devir kendini gösteren işsizliklerin neticelerini kaldırmaya yarar, fakat

işsizliğin hakiki sebebini, yani dalgalanmaları kaldıramaz.

İşsizliğin ikinci bir âmili de iş piyasasının teşkilâtsızlığıdır. İş piyasasında iki türlü işsizliğe rastlanır.

- 1) Mevsime mahsus işsizlik
- 2) Muvazenesizlikten doğan işsizlik

Birinci çeşit işsizlik, faaliyeti mevsime veya moda tabi olan sanayide görülür. İkincisi ise, İş isteyenlerin teşkil ettiği "talep" dalgah bir hal aldığı ve "arz"ın bu talebe uymadığı hallerde kendini gösterir. Bu ikinci çeşit işsizlik her zaman görülür. Çünkü iktisadî hayat, hareket ve değişiklik demektir. Yeni icatlar demektir. İnsanlar ise oturdukları şehirlere, aileleri ile ve ihtiyatları ile bağdırlar. Bir şehirde işsizlik varsa, oradan kalkıp iş olan şehire gitmek insanlara ağır gelir. Başka bir deyimle işçiler, tamamiyle hareketli ve mubadele edilebilir. İktisadî birlikler halinde değildir. Umumî iş yekûnu, işçileri işgal edebilecek miktardan fazla bile olsa insan unsuru, işiyle işçinin tam karşılaşmasına engel olur.

İş piyasasının böylece seyyal olmaması, bir yerde işçi miktarından fazla iş terakümüne, başka bir yerde de sanayiî işçi bulamaması gibi bir duruma yer verir. Buna karşı çare olarak iş borsaları ihdas edilmiştir. Bu borsalar 1910 yılından beri işçiyi ihtiyaç bulunan yere götürmek suretiyle iş hayatına daha büyük bir hareket ve seyyalılık vermiştir. Fakat bu sistem de, ileride vaki olacak işsizliği durdurmağa muvaffak olamazdı. Nitekim 30 yıldır buna muvaffak olamamıştır.

Bu izahlardan çıkan netice şudur :

1 — Plânsız ekonomi, sakınılmaz bir hâdise gibi mutlaka iktisadî buhranlara maruz bulunan bir sistem içinde işsizliği kaldıramaz. Hattâ refahlı yıllarda bile ehemmiyetli nisbette "bünyeden doğan" bir işsizlik baki kalır. (1937 yılında İngiltere'de % 10 ve Birleşik Amerika'da % 12 nisbetinde) buna göre işsizlik, iktisadî fa-

aliyet hacminden ziyade arz ve talebin tam karşılaşması imkânına tabidir.

2 — İşsizliği, kaçınılmaz bir içtimai netice gibi sinesinde saklayan bir ekonomide istihsal azalır. Ve işsizliğin neticesi böylece belirir.

3 — Nihayet işsizlik, bir az da piyasasının teşkilâtsızlığından, elâstiki olma hususundaki noksanından ileri gelmektedir. Çünkü refah devrinde bile işsizlik görülmektedir.

Acaba işsizliğin bunlardan başka daha derin bir sebebi yok mudur? arz ve talep, hiç bir zaman birbirine uygun gelmemiştir. Bunun sebebi nedir? bu soruyu, yakınlarda ölen meşhur İngiliz iktisatçısı Lord Keynes cevaplandırıyor. Bu zat 1936 da neşrettiği bir eserde diyor ki, bir memlekette işçilerin çalıştırılması, masrafa, para harcamaya dayanır. Masrafın da iki şekli vardır : Biri istihlâk içindir. İkincisi de makina, gemi, fabrika imaline veya ham madde stokunu artırmaya tahsis edilen, yani verimli işlere yatırılan paradır. Halbuki gerek istihlâk gerek verimli işler için para yatırma, umumî bir plâna göre yürüyen bir şey değildir. Şahısların arzu ve hesaplarına tabidir. Bunun için plânsız bir ekonomi para harcamalarının yekûnunu, işçilere azamî iş arzını temin edecek şekilde ayarlayamaz. Bundan ötürü ücret ve fiyatlar üzerinde münakaşa yapmak suretiyle iş arzının vasıtalı yollardan temine çalışmaktansa, iş bulmayı teminden ibaret olan maksada vasıtasız yoldan gitmek ve bu maksadın gerçekleşmesini, iktisadî kanunların serbestçe işleyişi sayesinde elde etmeyi ummamak gerektir. Şu hale göre tam çalıştırmanın temin edilememesi, masrafın, harcamanın kifayetsizliğinden ileri gelmektedir. Maksada varmak için öyle hareket etmeli ki işçi talebi, işçi arzından daima üstün olsun. Harp zamanlarında devlet, hudutsuz şekilde masrafa girdiği için işsizliği kaldırmaktadır. Fert, kazanç maksadından uzaklaşamaz. Ve hudutsuz para sarf edemezse de devlet, halkın tasarrufunu istediği noktaya doğru tev-

İş Hayatının Teftiş ve Mürakabesi

Doç. Orhan TUNA

Meşhur iktisat ve içtimaiyat âlimlerinden Werner Sombart, say'ın korunması hususunda belli başlı iki yolun mevcut olduğunu söyler [1]. Bunlardan birisi işçinin münhasıran kâğıt üzerinde korunması, diğeri ise bu zümrenin bizzat tatbikatda yani iş hayatında himaye edilmesidir.

Bu sözde büyük bir hakikatin saklı olduğuna şüphe yoktur. Bazı memleketlerde mevcut ultra-modern sosyal kanunlara rağmen iş hayatının derbeder ve perişan bir manzara arzemesi, iş müddetlerinin kanunen ve beynelmilel muahede ve mukavele hükümlerince kısaltılmış bulunmasına rağmen, filiyatda 11 - 12 saate varması, çocuklar için asgari yaş hadleri tayin edilmiş bulunmasına rağmen, kanunen çalıştırılmalarına cevaz verilmeyen küçük yaştaki çocuklara iş hayatında sık sık rastlanması, kanun hamile ve logusa işçi kadınlara muayyen müddetler için mezu-niyet verilmesini emrettiği halde bu kabil

[1] W. Sombart : Die gewerbliche Arbeiterfrage, Leipzig 1912. S. 97 - 98.

cih ve idare edebilir. Bundan çıkan netice şudur ki harp zamanında tam çalıştırma temin edilebildiği halde barış zamanında bu, mümkün olamamaktadır. Barış devresi işsizlik doğuran bir devredir.

Harp, işsizliği nasıl kaldırabilir, bunun izahını ve işsizliği kaldırmak için harbe baş vurmak gibi bir tedbir, tabiatıyla tavsiye edilemeyeceğine göre harp yapmadan tam çalıştırmayı temin bahsini, hükûmetimizin ileriki kısımlarına bırakıyoruz.

işçi kadınların tam mezuniyete hak ettikleri sırada kapıdışı edilmeleri, ücret hadlerini tespit ve tayin keyfiyetinin, kanunda işçiler lehine koruyucu bir çok hükümler bulunmasına rağmen, tamamen teşebbüs erbabının ihtiyar ve isteklerine terk edilmiş bulunması, serbest iş akdi prensiplerine rağmen, bir çok hallerde bu prensibe riayet edilmemesi vesaire vesaire gibi vaziyetler hep modern kanunlarla beraber bu kanunları tatbik ettirecek, tatbikine nezaret edecek modern mâna ve mahiyette teftiş organlarının vücade getirilmemiş bulunmasının gayet tabii bir neticesidir. Mamafî böyle bir vaziyetle ilk defa karşılaşmamakta olduğunu söyleyelim. İçtimai politika tarihinde bir çok memleketlerin bir çok mevzuatı böyle hazin bir akibete uğramış, kanun vazının yaptığı en ileri teşebbüsler uzun müddet şeniyetde hiç bir akis bırakmadan unutulup gitmiştir. Fakat ne çareki, çok zaman tarihten bir şeyler öğrenmek, mazide yapılan hatalardan ibret dersi almak yerine aynı hatalı yollara sapılmakta olduğu görülmektedir.

Fabrika müfettişliği, yani işçilerin say mevzuatı çerçevesi dahilinde müessir bir şekilde korunmalarına matuf teşkilât, ilk önce İngiltere'de doğmuştur. 1802 tarihli Büyük Britanya çocukları koruma kanunu, aynı kanunun tatbikini temin maksadile fahriyen çalışan iki kontrolörlük ihdasını nazara almıştır. Fakat fahriyen vazife gören ve üstelik sosyal kanunların tatbikatına nezaret için lüzumlu bilgilerle mücehhez olmıyan bu mürakiplerin zamanla ihtiyaca uygun olmadıkları anlaşılmıştır. Öyleki gerek 1802 tarihli kanun, gerek bunu takiben ihdas edilen 1819 tarihli kanun,

çocuklar lehine bir çok hami hükümleri ihtiva etmelerine rağmen, faydalı neticeler vermemiş ve nihayet 1833 yılında üçüncü çocukları koruma kanunu ile birlikte, fabrika müfettişliği devamlı ve muntazam bir organ haline getirilerek devlet tarafından ücretli dört mürakabe memuru tayin edilmiştir. Şu hale göre, İngiltere'de muntazam bir teftiş müessesesinin ihdası tarihi olan 1833 yılında, mensucat sanayiinde çalışan çocukların iç şartlarına müdahale eden iki ufak kanun vardı. Bu tarihten sonra iş hayatının çeşitli branşlarına mahsus olmak üzere isdar edilen müteaddit kanunlar gerçekten tatbik edilmek imkânını bulmuşlardır. Müteakıp yıllarda mürakabe cihazı gittikçe tevsi ve tekemmül ettirilmiş ve 1909 yılında müfettişlerin sayısı, bir çoğu kadın olmak üzere 200 e balığ olmuştur. Bunların haricinde de bir miktar iş hekimi çalışır. Öyleki bugün İngiltere iş hayatının teftiş ve mürakabesi itibarile gerçekten örnek bir memlekettir.

Almanya'da da vaziyet aşağı yukarı aynıdır. Tıpkı Büyük Britanya'da olduğu gibi bu memlekette de yapılan bütün tecrübeler göstermiştir ki, kelimenin hakiki ve asli manasile teftiş teşkilâtı ihdas edilmeden, sâ-y mevzuatı isdar etmek, bir fanteziden ve bir malihulyadan başka bir şey değildir. Nitekim Başvekil Bismarek, Almanya'da 1878 yılında iş hayatının mürakabesile mükellef teftiş teşkilâtı vücade getirdiği vakit, bu tarihe kadar Almanya'da resmî içtimâî politika sahasında atılan adımlar, bu devirlerde memleketin sanayi sahasında oldukça inkişaf etmiş ve sanayi kapitalizminin ilk safhalarını atlatmış bulunmasına rağmen, sadece çocukları koruma matuf iki küçük ve cılız kanuna inhisar etmekte ve kendiliğinden anlaşılacağı üzere bu kanunlar da hiç bir zaman tam bir şekilde tatbik edilmemekte bulunuyordu. Bismark uzun iktidar yıllarında ardı arkası gelmeyen bir sürü kanun çıkartmaktansa, mütevazı dahi olsa mevcut kanunları büyük bir titizlikle tatbik yolunu tercih etmiş ve hâdiseler de bu devlet adamının siyasetinde tamamen haklı olduğunu gös-

termiştir. Almanya'da ancak bu tarihlerden sonra neşredilen bir sıra kanun gerçekten tatbik edilebilmiştir [2]. Bu memleketde 1 nisan 1878 tarihindenberi fabrika müfettişliği mevcuttur ve bu teşkilât 1869 tarihli sanayi kanununun 1891 yılında tadili münasebetile esaslı bir şekilde itmam ve islâh edilmiştir. 1909 yılında bu memleketde sanayi müfettişlerinin sayısı, maden ocakları teftiş teşkilâtında çalışanlar hariç olmak üzere, 543 e balığ olmaktadır [3].

Çarlık Rusya'sında iş hayatına müteallik olmak üzere çıkartılan kanunların arzuya şayan şekilde tatbik edildikleri hakkında içtimâî politika neşriyatında tatminkâr bir neşriyata rastlamak mümkün değildir. Bilâkis Prof. Herkner [4], bu memleketde bir çok iş müfettişlerinin irtişa ve irtikâbı yüzünden kanun hükümlerinin kâğıt üzerinde kaldığından bahsetmektedir. Sovyetler Rusya'sında say'ın korunmasına ait bilumum hükümlerin tatbikini mürakabe maksadile resmî mahiyeti haiz oldukça sağlam bir teftiş cihazının vücade getirildiği malûmdur. Fakat bu cihazın ne netice verdiği hakkında bugün elimizde müspet malûmat yoktur. Bu memleketde cari olan anti-demokratik sistem ve işçi sendikalarının devletin vesayeti altında bulunması, tabiatile hakiki mânasile işçi hareketlerine meydan ve mahal bırakmamaktadır.

İmdi bu mukaddimeden sonra iş hayatını mürakabe ile mükellef müfettişlerin evsafından ve bu işde teftiş teşkilâtını destekliyecek teşekküllerden bahsedelim :

Sâ-y'ın korunmasına matuf hukukun alâkahlara tahmil ettiği vazife ve mükellefiyetler amme hukuku çerçevesine dahildir. Devlet bu kabil hükümlerin icra ve tatbikine nezaret eder ve icabında alâkahları bu işe zorlar. İş hayatının teftiş ve mürakabesi, bu sahada yetiştirilmiş bulu-

[2] G. Kessler : İçtimâî Siyaset, İstanbul 1945. S. 72.

[3] W. Sombart : Adı gegen eser. S. 98.

[4] Herkner : Die Arbeiterfrage, Cilt I, Berlin 1916. S. 381.

nan müfettişler tarafından yapılır. İş müfettişlerinin yetiştirilmeleri ve zaman zaman, yani iş hayatının inkişafına uygun olarak, muayyen kurslardan geçirilmeleri, üzerinde bilhassa durulan bir noktadır. [5] Hemen müellifler iş müfettişlerinin tek taraflı olarak yetiştirilmelerinden ziyade, bunların çeşitli sahalarda talim, terbiye edilmeleri fikrini müdafaa etmektedirler. [6], Yani iş müfettişleri mürakabe ve kontrol vazifelerini kanunun ruhuna ve iş hayatının ihtiyaçlarına uygun bir surette ifa edebilmek için mutlâk surette iktisadî ilimler, sosyal siyaset ve teknik bilgiler sahasında tekemmül ettirilmiş olmaları lâzımdır. Başta Büyük Britanya olmak üzere bazı Avrupa memleketlerinde müfettişler, bilhassa yüksek mühendisler arasından seçilmekte ve bunlar 6-8 ay devam eden kurslarda lüzumlu bilgilerle teçhiz edilmekte ve en az üç yıl müfettiş namzedi sıfatıyla tecrübeli bir mürakibin yanında çalıştırılmaktadırlar. Binaenaleyh bugün teftiş teşkilâtında bir vazife alabilmek için, meselâ hukuk fakültesini ikmal etmiş olmak asla kâfi değildir. Yapılacak teftişin sırf şekle inhisar etmemesi, kanun vazının aldığı mükemmel tedbirlerin gerçekten tatbik edilebilmesi, işçi sağlığının, kısa iş müddetlerinin ve asgarî ücret hükümlerinin yürütülüp yürütülmemesi böyle bir mürakabe organının mevcudiyet veya ademî mevcudiyetine bağlıdır. Bundan dolayı, bir az önce de söylediğimiz gibi, müfettişlerin vazifesi sây' mevzuatını sırf şeklen kontrol değildir. Öyle olsaydı, bu basit vazife doğrudan doğruya zabıtaya havale edilir ve zabıta aynı vazifeyi belkide salâhiyet ve ehliyetle yapardı. Fakat klâsik memur

zümresi, V. Wiese'nin dediği gibi [7], "anadan doğma bürokratlar" bu işi selâmetle neticelendirmeye asla muktedir değildir. Zira kırtasiyecilik her şeyden evvel iş yerlerinde çalışma aşkının mahvolmasına, işlerin içinden çıkılmaz bir şekil almasına sebebiyet vermektedir.

Bu şekilde yetiştirilmiş bulunan müfettişler sây' mevzuatının çerçevesine giren büyük ve küçük sanayi ile ev sanayine ait bütün hükümlerin mürakabesile mükelleftirler. Bu memurlara vazifelerinin ierasında mahalli zabıtanın her hususta yardım etmesi de kanun iktizasındandır. İş verenler gece ve gündüz işletmenin revizyonuna müsaade etmekle mükellef oldukları gibi, müesseseye ait bilûmum istatistiki mütaaları da teftiş organlarının emrine amade bulundurmaya mecburdurlar. Mürakabe memurları sadece işletmeyi teftiş etmekle iktifa etmiyerek, ayrıca iş yerlerinin sosyal ve hıfzıssıha vaziyeti hakkında mufassal raporlar vermeğe de mecburdurlar. Bu raporlar muayyen işletmelerin ve muayyen branşların, vaziyetlerini aydınlatmağa yaradığı gibi, sây' mevzuatının devamlı bir şekilde inkişafını da mümkün kılar.

Maden ocakları için hususî mahiyette bir teftiş ve mürakabe organı vücuda getirmek lâzımdır. Maden İşletmeleri Hususiyeti, burada çalışan işçileri korumak ve iş hayatını tanzim etmek maksadiyle çıkartılmış bulunan kanunların tamamen ayrı kabiliyette şahıslar tarafından kontrolünü icap ettirir. Bundan dolayıdır ki 1842 tarihinde büyük Britanya'da, umumî teftiş ve mürakabe cihazından tamamen ayrı ve müstakil olarak, maden ocakları müfettişliği ihdas olunmuştur. Bunun haricinde teftiş organlarına hekimlerin refakati de zaruridir. Netekim [8] Doktor M. Bauer de 20 inci asrın başlarından itibaren teftiş teşkilâtı içinde çalışmakta olan hekimlerin ehemmiyetine işaret etmektedir. Hekimler gezdikleri ve mürakabe ettik-

[5] "Bundan bir müddet evvel Sümer Bank, müdür Saffettin Pınar'ın teşebbüsü ile İstanbul Üniversitesinde böyle bir kurs tertip etmişti. Kurs bir buçuk ay kadar devam ederek çok faydalı neticeler vermiştir.

[6] Bu hususta bak : Jhannes Gerhardt : Deutsche Arbeit - und Sozialpolitik, Berlin 1939. S. 111 ve devamı. Ayrıca Neitzel : Jahrbuch für Sozialpolitik, Leipzig 1937. Dr. M. Bauer, aynı eser. W. Sombart : Adı geçen eser, S. 98.

[7] L. V. Wiese : Sozialpolitik, Leipzig 1921. S. 186.

[8] M. Bauer. Adı geçen eser.

leri işyerlerinde gerek işverenleri, gerek işçilerin teftiş vazifesinden ziyade bunlara sanayiden mütevellit hastalıklar hakkında malûmat vermek, bunlardan sakınma çarelerini öğretmek ve bunları tamamen bertaraf etmek tedbirleri etrafında alâkahlara lüzumlu malûmatı verir.

Bu hekimlerin faaliyet sahalarının, işmüfettişlerine nazaran oldukça geniş tutulmasına ihtiyaç vardır. Bu suretle memleketin her köşesine dağılmış bulunan işletmeler hakkında fikir edinmek mümkün olabilir.

İş müfettişi olarak intihap edilecek şahısların ahlâkî kabiliyetlerinin çok mühim olduğuna işaret edelim. Bunlar için de memurlar hakkındaki umumî prensipler cari olmakla beraber maaşlarının bilhassa yüksek olması, Mahallî Makamlardan ziyade doğrudan doğruya merkeze bağlı bulunmaları bir zarurettir. Çünkü iş hayatının teftiş ve mürakabası bilhassa teşebbüs erbabının işlerine müdahale manzarası arzettiğinden dolayı, müfettişler her adımda bu teşebbüs erbabının sahip oldukları sosyal malî ve siyasî iktidarla karşı karşıya bulunmaktadır. [9] Binaenaleyh yukarıda da söylediğimiz gibi, böyle bir vazifenin ifası için doğrudan doğruya merkeze bağlı ve her çeşitten Mahallî Makamlara tabi olmaktan uzak, mutemet ve ahlâklı insanlara ihtiyaç vardır.

İş hayatının teftiş ve mürakabesinden bahsederken bu sahada işçilerden ne dereceye kadar istifade edilebileceği meselesi uzun münakaşaları davet etmiştir. Esas itibariyle işçilerin bu neviden bir mürakabeyi yalnız başlarına neticelendirmeleri, hususile bu kitlenin teşkilatlanmamış bulunduğu memleketlerde teşebbüs erbabına karşı çok zayıf bir vaziyette bulunmalarından dolayı hemen hemen imkânsızdır.

[9] Herkner; Arbeiterfrage, Cilt I. S. 381 ve devamı.

Şu halde ecirler mürakabe vazifelerinde teftiş teşkilâtını ne dereceye kadar takviye edebilirler? Bunun için her şeyden evvel işçilerle mürakabe organları arasındaki münasebetlerin tanzim edilmiş bulunması bir şarttır. Bittabi bu hususta meslekî teşekküllerin yani işçi sendikalarının ehemmiyetine işaret edelim. İşçilerin kuvvetli teşkilâta sahip bulundukları yerlerde bu takviye ve destekleme işi bilnisbe kolaylaşmaktadır. Kuvvetli işçi sendikalarına dayanan işçiler şüphesizdir ki alâkalı makamları işyerlerindeki her yolsuzluktan haberdar ederler. Aksi takdirde, bütün teftiş ve mürakabe yükünü teftiş teşkilâtının sırtına yüklenmesi bir zaruret halini almakta, çünkü kuvvetli teşkilâta istinat etmeyen teşebbüs erbabının hoşuna gitmeyecek her hareketinden son derece sakınmak mecburiyeti karşısında bulunmaktadırlar. Bir çok Avrupa memleketlerinde işçi sendikaları tarafından vücuda getirilen hususî komitelere işyerlerinde sâı mevzuatına aykırı hareketleri tesbit ve bunları alâkalı mürakabe cihazlarına ihbar vazifesi verilmiştir.

Diğer taraftan sosyal sigorta teşkilâtının ihdas edilmiş bulunduğu memleketlerde, bu teşkilât bilhassa kazadan korunmaya müteallik emirlerin ve talimatın tatbik edilip edilmediğini devamlı bir surette kontrol etmektir.

Sâı mevzuatının bilhassa ahlâk ve sıhhatı alâkalandıran hükümlerinin tatbikini kontrol ve mürakabe işinde, kadın Müfettişlerin çalıştırılması meselesi de bir çok münakaşaları davet etmiştir. Bilhassa ev senayinin teftişinde, Konfeksiyon işlerinde kadın müfettişlerin çok iyi neticeler verdikleri görülmektedir. Hususile kadın ve kız işçilerin ahlâken sukûtlarına mani olacak tedbirlerde bulunmak bakımından kadın müfettişlerin ehemmiyeti münakaşa götürmez.

Bir Çalışma Felsefesine Doğru

Necati A K D E R

■ kinci Cihan Harbi yüzünden amelî hayat güçlüklerinin âzamî hadde çıktığı bir devirde, kısa vâdeli hal çareleri ilham eylemiyecek nazariyelere, hele felsefe gibi nazariyelerin en mücerredine iltifat etmek bir nevi ciddiyetsizlik sayılmaz mı? Çalışma felsefesi fikrinin, ortaya atıldığı anda karşılaşılması mukadder olan sual budur.

Dünya, insanlık âlemi ağır bir buhran geçirmektedir. Her köşesinde asırlık ihmallerin acıları duyulan memleketimiz en basit ihtiyaçları tatmin etmek zorundadır. Dünya ve memleket dâvalarıyla mütenasip çalışma, müsbet bir iş olarak, her türlü felsefe spekülâsyonundan uzak tutulmalı değil midir? Konkre meselelere temas etmiyen nazariye ve nazariyeciliklerin gerçek değerine güvenebilir miyiz?

Ancak düşünce kabiliyetimizden yünsünmedikçe böyle bir sual üzerinde fazla ısrar edemeyiz. Bir yanda düşünceyi nevimizin, insanlığın imtiyazı bellerken, öte yanda o imtiyazı sınırlamağa özenmek, felsefeyi hafifsemek pahasına, insan haysiyetinin inkâr edilmesine muadil olur. Şüphesiz gündelik ekmeğini çıkarmak peşinde yorulanların felsefe ile uğraşmaları beklenemez. "Primum vivere deinde Philosophari". Önce yaşamalı, sonra felsefe yapmalıdır. Fakat itiraf edelim ki, bu tavsiye insanlığın büyük kısmına uygun gelse bile hepsi için serdedilemez. Medeniyet ve kültürden saygı ile bahsedenler, medeni ve kültürel nimetleri istiskal edercesine, iptidaî ihtiyaç kadrosunu insanlık kadrosu mertebesine yükseltmezler. Esasen büyük kitlelerin maddî ihtiyaçları, onları muva-

zene edecek, mâkul tedbirlerle düzenliyecek kimselerin, bilâvasıta hayata karşı mesafe almalarını emreden bir şuur iradesi gerektirir. Felsefenin böyle bir şuur iradesine yabancı olduğu iddiası ise indîlik derekesine düşer; felsefeye yüklenen mücerretliği, hem de en kaba ve yavan edâsiyle, benimsemek yoluna girer. Amelî zihniyet (esprit pratique) mefhumunun aynı zamanda menfaatçı zihniyet mânâsına geldiği unutulmamalıdır. İnsanlığın bugünkü sefaleti nazariye bolluğundan ziyade, amelî zihniyet taşkınlığı, menfaat hırslarının sınırsızlığı ile izah edilebilecek bir manzara arzylemektedir. Şimdilik bu noktayı sadece işaret etmekle iktifa eyleyerek, çalışma felsefesi fikrinin uyandırır görüldüğü itirazı ele alabiliriz. Çalışma felsefesi tâbiri, felsefenin mahiyeti mevzuuna temas ettiğine göre, bizim de ilk vazifemiz, bu mahiyeti kısaca açıklamak, sonra verimli çalışma meselesinin felsefî düşünce ile müsbet münasebetini araştırmak, olacaktır.

★

Felsefe (philosophia) nin etimolojik mânası bilgelik (sophia) sevgisi (philos) dur. Bilgi ve bilgelik kelimelerinin yakınlığı türkçeye inhisar etmez. Yunanca bilgelik (sophia) kelimesinin lâtincede karşılığı olan sapientia ismi ile, sapiens (bilge) sıfatı, sapio (tadı tuzu olmak) fiilinden çıkmıştır. Bu maddî mefhum ruhî olgunluğa da şümullendirilerek, kavrayışlı, akıllı uslu olmak, bilmek mânalarında kullanılmıştır. Akıllı, bilgili olmak ise tadı tuzu bulunmak mefhumunun

ruh plânında delâlet eylediği olgunluk, er-
ginlik fikri ile mütenasip olarak, tek taraf-
lı bilginliği aşmış geniş, canlı bir seviye
üstünlüğü tazammun eder. Aynı özellik a-
rapça "hikmet" kelimesinde de dikkate
çarpar. Hikmet hakka uygun sözle insanı
bilgisizlikten kurtaran faziletin, bilgi
(ilim) ile yumuşak başlılığın (hilim),
doğru oyla (savap), doğru ve sağlam (se-
dad) işin, bir şeyi yerli yerinde kavramak
iktidarı ile, yerli yerine koymak ehliyeti-
nin, hasılı mârifet ile adaletin, hakikat ile
hakkaniyetin toplayıcı mefhumu (inbeg-
riff) dur. Fikirle fiil birliğine şuurla vic-
dan ahengine, nazariye ile ameliye tesa-
nüdüne, bilgili hayat ile hayatlı bilgi be-
raberliğine şahadet etmektedir. Bilgelik
mefhumunda, dil, ırk, tarihî çevre ve çağ
farklarına rağmen, tesbit ettiğimiz mâna
iştiraki, bu mefhumun psikolojik nesnelili-
ğini (objectivité) ispat eden evrensel şü-
ur ve tecrübe bütünlüğüne bağlıdır. Salt
nazari bilginin insanî faaliyet bütünlüğü-
nü kefaletlendirememesi ne derece bedihi
ise, fikirle fiil tesanüdü amaçlayan bilge-
liğin bilgisiz gerçekleşmemesi okadar ta-
biidir.

Ancak bilgeliği modern bilgilerle ka-
yıtlandırmamalıyız. Esasen mensup oldu-
ğumuz garp medeniyetine mahsus ilim tâ-
birine modern sıfatını eklemekle, bilginin
modern olmayan tarzlarını, zımnî surette,
teslim etmiş olmuyor muyuz? Müsbet ilmin
yaratıcılığı şerefini garp medeniyetine yö-
neltsek bile, öteki medeniyetlerin, kendi
ölçülerıyla, muteber olan ilim faaliyetlerini
yadırgayamayız. Hattâ biz modern ilme
en yüksek payeyi biçmekle, bu ilmin im-
tiyazı bellediğimiz objektivizmi aşarak
ortaya bir değer hükmü koymuş oluyoruz.
Ameli verimliliği verimliliğin en mükem-
mel şekli saymak, muayyen bir değer te-
lâkkisine tâbi bulunmaktır. Şu halde bil-
gelik de muhtelif ilim ve değer telâkkile-
riyle mütenasip olarak medeniyetten me-
deniyete, devirden devire çeşitlenebilecek-
tir. Çinlinin bilgeliği Hintlininkine, Hintli-
nin bilgeliği garplınıninkine benzemiyecektir.

Bu sınıflamada mubalagaya kapılma-

malıdır. Kültürleri birbirlerine sımsıkı ka-
palı hücrelere bölmek, bunların devamlı
temaslarını, tedahül ve mübadele hareket-
lerini, kaynaşmalarını önümüze seren ta-
rih vakalarına aykırı bir sistemciliğe dö-
kündür.

Yunan kültürünün orijinallliğini inkâr
etmeğe kalkışmaksızın onu mûcize mertebesine
çıkarmanın gayretkeşliklerini tâ-
inkâr etmeğe kalkışmaksızın onu mûcize
mertebesine çıkaran gayretkeşliklerini tâ-
dil edebiliriz. Bu kültürün komşu şark kül-
türlerinden, hususiyle Küçük Asya mede-
niyetinden bir çok gıda unsurları topladığı
muhakkaktır. İlmin modern safhasını eski
merhalelerinden ne derece üstün tanırsak
tanıyalım, onu aktüel seviyesine erdirmiş
bulunan himmetlerin geniş bir insanlık
çevresine ait olduğunu unutamayız. Böyle-
ce bilgeliğin muhtelif istikametleri, hattâ
zıtların samılabilecek tezahürleri, bizi in-
san birliğinin evrensel hakikatına irşat e-
decektir. Zira ilim gibi bilgelik de hayvan
nevilerinin en ilerlemişine nisbetle, müs-
tesna bir tekâmül kabiliyeti ifade eden in-
san nevinin eseridir. Bilginin, usul daire-
sinde düzenlenmiş şekli demek olan ilim,
hâdiseleri şahsî hırs ve heveslerimizin
dışına koyarak inceler. Bu hırs ve heves-
ler o hâdiselerin özelliğini, sebep ve netice
bağlılığını lâyıkiyle kavramamıza engel-
dir. Halbuki eşyayı idare edebilmek için
infaal ve ihtiraslarımızın, sevgi ve nefret-
lerimizin telkinlerinden kaçınmak zorunda-
yız.

Fakat ilmin insan şahsiyetini hesap
dışı bıraktıran usulleri araştırmanın müs-
bet şartı olabilirse de, gayesi sayılamaz.
Bu usuller ve şartlar, insan düşüncesinin
mahsulleridir. Onları arayan, kullanan in-
sanın kendisidir. İlmî çalışmayı kefaletlen-
diren prensipler, usuller, hakikat ve hak
ülküsü hizmetinde birer vasıta olarak, in-
sanın zihnî hayatından ziyade hissî ve i-
radî cephesiyle ilgilidir. İlmin hakikatla-
rına tapınan, bu hakikatlarla heyecanlanan,
avunan, grurlanan insanın teessürî şahsi-
yetidir. İlmin, bu hakikatları, arayan ve

aratan bir insanlık yokmuşcasına, objektivizmini mutlâklaştırması, insanın gerçek hayat durumuna aykırı bir mücerredatçılık ihdas ettikten başka, ters yoldan, sübjektivizme sürüklenmesini intaç eder. İlim adamı duyan, beğenen, seven, nefret eden, istiyen, reddeyleyen ruhî hayatiyle ilime yabancı kalmış hemcinslerinin mü-kadderatına katılmaktadır. Kendisinde bu his ve ihtirasları doğuran, besleyen kıvamlandran bir cemiyet çevresinin unsurudur. Bir ailenin çocuğudur. Bir vatan ve milliyete mensup bulunmaktadır. Kısacası müşahhas bir insanlığı olan kimsedir. Memleket, vatan, milliyet aile, insanlık meseleleri ise muayyen bir ilim çevresinde tüketilemeyeceği gibi, ihtisaslaşmış zekâ ölçüsü ile de halledilemez. Gündelik vakaların ferddan ferde değişen yaşanmış tecrübe nüansları, duygularımızın, özlemlerimizin, şuurlu, altı tepkilerini aksettirir. Salt zihnî hakikatlere, ilim mantığımıza karşılık ihtiraslarımızın, korkularımızın, ümitlerimizin bir teviye desteklediği, yoğurduğu bir duygular mantığımız vardır. İlim mantığımızın duygu mantığımızı yumuşatmak, istikametlendirmek hususundaki tekâmül ettiricilik payı ne olursa olsun, düşünce daima hayatımızın ancak bir kısmı, bir parçasıdır. Biz yalnız düşündüğümüz gibi yaşamayız; yaşadığımız gibi de düşünürüz. Auguste Comte haklıdır : "İnsan her zaman düşünemez; fakat her zaman sevebilir". Böylece ilim hayatla, nazari hakikatlar amelî bedâhetlerle devamlı temas muhafaza eder. Nitkim Comte Cours de Philosophie'si ile ilmin nosyonlarını terki-be uğraşmış, Systeme de politique'i ile ahlâkın üstünlüğünü kurmağa davranmıştır. 5 Ağustos, 1945 tarihli mektubunda bütün insanî fikirleri anladıktan sonra, ne derece elem verici olursa olsun, bütün insanî duyguları da tatmak lüzumunu ileri sürerek, bunun "bütün insanlığı düzenliyeceklerle tabîi olarak teklif edilmiş mukavemet kırıcı ilk şart" olduğunu söylemiştir.

Filozof ilmî iş bölümünün zarurî kıl-

dığı ihtisaslaşmaları nazari bütünlüğüne yöneltmekle kalmayacak, nazariye ile ameliye bağlılığını temin etmeğe bakacaktır. Bilgelik, düşüncenin duygu, bilginin sezgi, zihnin irade ile bağdaşarak hayatî tamamlanışa kavuşmasıdır. Ancak kim böyle bir işi başarabildiğini yahut başarabileceğini taahhüt edebilir? Kim düşünceleri ile duygularını, özlemleriyle irtiyatlarını (volitions), zekâsı ile iradesini, aklı ile gönlünü mutlâka ahenge sokabilmiştir? Tam bilgelik insan için kazanılmış bir netice olmaktan fazla kazanılmağa savaşılabilecek bir hedef, insanlık şuurundan feragat edilmedikçe, daima kovalanacak bir ülküdür. İmdi bilgelige yükseldiğimizi değil, sadece yükselmeğe cehdeylediğimizi iddia edebiliriz. Bu hakikatı pek iyi takdir etmiş olan Sokrat, felsefeyi bilgelik sevgisi "philosophia" süretinde tarif etmiştir. Bilgelik sevgisi bütün hakikatı, gerçekliğin bütününe yönelmiş hakikatı, gerçekliğin hakikatı kadar hakkın da gerçekliğini koruyan kemal özleyişi olarak, tek plânlı mefhumları aşmak, öznenin (sujet) nesnel şartlarını yakalamakla beraber, nesnenin (objet) öznel temellenişini de kavramak, gerçekliği sanatla uzlaştırırken sanatı da gerçeklerle kucaklaştırmak zorundadır. Bu bakımdan filozof, kuru nazariyatçılık ve mücerredatçılık ile suçlandırılmak şöyle dursun, o vasfı tek taraflı zihniyetlerin hepsine birden tatbik ederek, Eugene Delacroix'nın ifadesiyle, "soğuk çalışanlar sussunlar" diyebilir.



Felsefe özel ve genel iki büyük guruba ayrılır. Özel disiplinler her münferit ilmin (einzeln Wissenschaft) usul ve neticelerini inceleyip tenkit eden matematik, tabiat, hayat, ruh, cemiyet, tarih, din, hukuk, ahlâk, sanat... felsefeleridir. Genel felsefe bunların daha geniş ve toplayıcı muhassala ve mefhumlarını ihtiva etmek üzere, bilgi (savoir) ve marifetimizin (connaissance) genel yapısını irder (étudier). Şu halde çalışma felsefesini birinci guruba katabiliriz. Özel felsefelerin konu-

su, ait oldukları ilim kolunun meselelerini tayin etmek, nihaî çözümleme şekillerini tesbit ve münakaşa eylemektir. Meselâ kopernikus, Galilei, Kepler, Newton ile başlamış bulunan modern tabiat felsefesi, insan duygu ve düşüncelerinden müstakil bir dış dünyanın tabiat ve kanunluluğunu incelemektedir. Tabiat ilimlerinin maddî ve formel farziyelerini tahlil eylemekle kalmayarak, fizik ve şimik özelliklerine göre, muhtelif araştırma neticeleri arasındaki çarpışmaları gidermeğe, çelişkisiz bir âlemlevhası (Weltbild) yaratmağa çabalamaktadır. Genel neticelere varmak için daha önceden astronominin, fizik ve kimyanın özel ölçüleriyle eriştikleri hükümleri tedvin eylemektedir. İşte bir çalışma felsefesinden bahsederken anladığımız budur. Yani çalışmanın dar mânalı tefekkürüdür.

Çalışma kelimesiyle insan faaliyetinin maddî ve manevî topluluğunu kast ediyoruz. İnsan canlı maddesi, organizması ile canlı tabiatın küçük bir parçası olduğu gibi, mânevî varlığı, ruhiyeti, ülküleri ile cemiyet ve tarihin ferdî bir tezahürüdür. Böylece çalışma felsefesi bir yanda insanın maddî - organik faaliyetini düzenliyen fiziko - şimik kanunlara dayanacak, öte yanda manevî - ruhî cephesini idare eden ekonomik, sosyolojik faktörlere yaslanarak taşıdığı teknik ve kültürel imkânları yoklayacaktır. Zira çalışma, iki unsurun karışmasından doğar. Çalışma her hangi bir iş yapmak demektir. İş yapmak kabiliyetini arzedenden her sistem, kendisinde bir enerjinin varlığını meydana koyduğu cihetle, çalışma daima bir enerjinin ifadesidir. Fakat enerjinin verimliliği kullanılan âletlerin nevine tâbidir. Öyle ise çalışma enerjisini çalışma tekniği ile birlikte irdemeliyiz (étudier).

Hayvanların iş âletleri bedenlerine yapışık olan uzuvlarıdır. Arının bal lâbaratuvarı bedeninin içindedir. Örümceğin, tırtılın, ipekböceğinin örme teknikleri yine bedenlerinin özel kuruluşlarıyla taayyün etmiştir. Kedinin pençesi, balığın yüzgeci,

filin hortumu kapmak, tırmalamak, yüzmek, kavramak, kaldırmak, savurmak fiillerinin ön şartlarını teşkil eder. İnsan hayvanların malik olduğu saldırma, savunma, sakınma, kurma, korunma vasıtaları bakımından daha az techizatlıdır. Bu techizat eksikliğini, ötekilere nisbetle çok gelişmiş bir zekâ sayesinde telâfi edebilmektedir. İnsan zekâsı, insan nevinin meydana çıkmasını tabiat hayatında büyük bir dönüm noktası haline getiren bir vakıa olmuştur. Zekâ, dış fatörlerin istibdadını kırmış, hattâ o faktörlerin mekanik düzene karışmış, otomatizmlerini tâdil etmeğe koyulmuştur. Atom bombası ile sabit olan insanlık ve ilim hakikatı bu karışma ve tadil etme iktidarının, nihaî safhası olmasa bile, entipik merhalesidir.

Teemmüli zekâ gelişmesi, kendi payına insan beyni ile elinin özel ehemmiyetine dikkatimizi çeker. Beyin ve el organizmamızın öteki parçalarıyla sıkı temas ve bağıllık halindedir. Paleontolojik geçmişin incelenmesi, bize insan bedeninin nasıl bir uzun tabiat tarihinin mahsulü olduğunu tanıtmaktadır. Antropolojik mimarimizin üslupları muhtelif tekâmül devirlerinin damgasını taşımaktadır. Beş parmaklılık Devoniyen devrinin hatırasıdır. Dişlerin üçken şekli Kretase (cretacé) devrinde meydana gelmiştir. Üst molarların arızî tüberkülü Eosen devrinin başlangıcında belirmiştir. Büyük boya Miosen devrinde erişilmiştir. Çene Dördüncü zaman (Quaternaire) nihayetinde tekemmül etmiştir. Hayat tekâmülünün bu mütevali tabakalanışını, müşahhas delilleriyle, şimdiki beden yapımızda takip edebiliriz.

Ancak insan ve insanlığı izah etmek ihtiyacı ile baş vurulan antropolojik ve antropometrik ölçü ve nosyonlar aşırı tefsirlere saptırılmamalıdır. Menşea araştırmaları insan varlığının bütün tabiatına nüfûz etmemizi temin eylemedikten başka, bu tabiatın manevî, ahlâkî, kültürel mahiyetini kavramamıza asla kifayet etmemektedir. İnsan hayvanî menşei üzerinde fazla ısrar edilmesi, mânevî ve kültürel plânda hay-

vanlığı ile târif edilmesine, ahlâki gerçeklerin hayvanî tabiat epifenomenleri, ışınlamaları (irradiations) telâkki olunmasına vesile hazırlamıştır. İnsanî varlığın tahlilinde bir teviye hayvanî menşe'e sığınılması, tekâmül şuurumuzu derinleştirip bütünlemek şöyle dursun, âdetâ karartmıştır. Maddî tabiat hâdiselerinde bile, bir varlığı lâıyıkıyla izah eden unsurlar başlangıçlardan ziyade sonlardadır. Edovard Le Roy güzel söylüyor : bir nehir kuvvetini kaynağından ziyade mansabında isbat eder. Kaynağına doğru gidildikçe yatağının ufaldığı, su hacminin azaldığı görülür. Hayat oluşunun tarihî cereyanında da uzak maziye döndükçe ışıkların artacağı umulmamalıdır. Hiç bir zaman hâdiseler başlangıçlarındaki kadar az anlaşılır mahiyette bulunmazlar. İnsanın özü, özelliği de, aynı vechile, hayvana benzeyen, hayvanlığı andıran taraflarında değil, hayvandan ve hayvanlıktan uzaklaşan tekâmülü istikametindedir. İnsan hayvana yaklaştırılmak, hayvanî vasıflarına katlanmakla kuvvetlenmiş yahut kuvvetlendirilmiş olmaz; bilâkis zayıflamış, zayıflatılmış bulunur. Zekâyı, hele zekânın en geniş plânda tezahürü demek olan aklı, insanın hayvanla birleştiği çizgiye tatbik ederek izah etmek, onu sadeleştirmek pahasına küçültmek, basitleştirmek, müpteleştirmektir. Zekânın insiyakla mukayese edilmesi, gerek çevreye uymak, gerek gayeye kavuşmak bakımlarından, aleyhinedir. İnsiyak hedefine emniyetle ve bir hamlede uyar. Zekâ ise hedefini ancak hamle hamle araştırır, tedricî yoklamalar, emeklemelerle kavrar. İnsan ile primatlar arasında keşfedilmiş olan münasebetler sadece kronolojik ve morfolojiktir. Has mânasıyla bir jeneoloji kurmağa girişilir girişilmez cüretli faraziyelere kaçılmaktadır. İlimde kesin ispat yolu, hâdisenin tecrübe ile tekrar husule getirilmesi olduğuna göre, insanın hayvanî menşe'i meselesi her türlü şüpheyi kökünden kesip atacak bir isbata elverişsizdir.

Bunu kaydetmekle ilimde müsbet izahlar sınırını daraltmağa temayül ettiği-

miz sanılmamalıdır. Bilâkis biz çalışma mefhumunu, enerji sistemi nosyonuna bağlamakla müsbet usulü birinci derecede değerlendirmiş bulunuyoruz. Hattâ onunla da kalmayarak, hayatın enerjetikini organik bölge berisine çeken, biyolojiyi mekanik ve fizik kanunlara temas ettiren bir açıdan ele almak istiyoruz.



Canlı varlık yaşamak için gıda toplar, dış çevresi ile madde mübadelesi yapar. Gıdaları sindirmek suretiyle bir takım kuvvetler biriktirir, geliştirir, elektrik aksiyonları husule getirir, hararet ve ışınlara saçar, eser yaratır, döllenir. Böylece fizik bakımından fasılasız enerji değişimlerinin mahalli olur.

Enerji çeşitli formlar altında belirmektedir. Hareket halinde kinetik enerji, gerilmiş yay vaziyetine muadil olan safhasıyla potansiyel enerji, cisimlerin ısınması keyfiyetinde kalorik enerji, elektriklenme, yahut miknatıslanma hallerinde elektrik yahut manyetik enerji adlarını alır. Öyle ise bu değişikliklerin temeli fizikte aranarak, enerjinin korunması ve Carnot prensiplerinin organik hâdiselere tatbik edilebileceği düşünülebilir. Canlı mahlûklara mahsus enerjinin fizik enerjiden ayrılmasını gerektiren sebepler eski itibarını muhafaza edememektedir. Hayatın hiç yoktan özel bir enerji yaratmadığı gibi, madde mübadelesi (metabolizma) ile kendisine geçen enerjileri de yok etmediğine hükmolunmaktadır.

Bu hükmü tasvip eylemekle Robert Mayer'in 1846 dan beri kabul edilmiş olan prensibini organik bölgeye şumüllendirmiş oluruz. İzole, dış çevre ile hiç bir mübadelede bulunmayan, bir sistemde enerji toplamı sâbittir. Sistemin, ihtiva ettiği formlara nisbetle, uğradığı değişiklikler toplamı tesir etmez. Meselâ kinetik enerji kalorik, mekanik, radyant şekillere girebilirse de bu formların eşdeğerliğine hâlel

gelmez. Hepsi, müsterek birim olmak üzere kilogrametre, bir kilogramlık bir kuvvetin, tatbik noktasını kendi istikametinde bir metre öteye götüren iş iktidarı, ile ölçülür. Hararet ölçüsü, büyük kalori, yani bir kilogram suyun bir derece yükselmesine yarayan hararet miktarı; yahut küçük kalori, bir kilogram suyun binde birini bir dereceye yükselten hararet miktarıdır.

Canlı varlıklar birer hakiki enerji transformatörüdürler. Fizik cisimler gibi muayyen bir iş kuvveti vücuda getirirler. Hararet elektrik yaratırlar, radyasyon saçarlar. Bazı hayvanlarda ışın yayını, gözle görülebilen bir ışık kaynağı mahiyetindedir. Torpil balığında elektrikiyet bir kondansatörün boşalmalarına muadil neticeler vermektedir. Enerji formları arasında hararet, yüksek hayvan nevileri ile insanlarda özel bir ehemmiyet kazanmıştır. Sıcak kanlı (homeotherm) hayvanların hararetleri, dış çevrenin hararetinden müstakil ve sabit bir seviyede bulunur. Sıhhatli insanda 37° dir. Soğuk kanlılarda (heterotherm) ise çevreninkine tabiidir. Ancak, ister sıcak ister soğukkanlı olsun, bütün hayvanların, hattâ nebatların hararetleri daima çevreninkinden yüksektir. Bu da canlı varlığın bir düzeye hararet yaydığını teyit eden bir delildir. Üstelik gıdaların insana kazandırdığı enerjilerle, insanın dış çevreye hararet yahut iş kuvveti suretinde iade eylediği enerjilerin bilânçosu yapılabilir. Şimik transformasyonlarının çoğu hararet yayını ile ilişkilidir.

Evlerimizde, fabrikalarda odun, kömür, havagazı, petrol yakılırken şahit olduğumuz hâdise, o maddelerin oksitlenmesinden başka bir şey değildir. Hararet yayını, cisimlerin tepkileriyle mütenasip olarak kızışmalarını intaç eden, moleküler suratlerden doğmaktadır. Bununla beraber yanmayı daima hasselerimizin, doğrudan doğruya sezdiği süratli hararet değişikliklerine inhisar ettiremeyiz. Demirin paslanması, bakırın yeşil renk bağlaması, fosforun âdi sıcaklıkta, soğukta oksitlenmesi keyfi-

yetlerinde yanma, bizim farkına varamadığımız ağır bir cereyan takip etmekte ve bu ağır cereyana bir hararet yayını teka-bül eylemektedir. Her iki hâdisede hararet miktarı sarfedilen oksijen miktarı ile mütenasiptir. Farkları cevherlerinden olmayıp, sadece süreçlerinde ve bu süreçlerin konkre ifadelerini temsil eden süratlerindedir, kısacası zaman farkından ibarettir. Birincilerin tepkisi kısa devreli ve çok süratli olduğu halde, ikincilerinki uzun devreli ve ağırdır. Şuur eşliğimizi aşamamalarının sebebi de budur.

Oksijen ve karbondioksit mübadelesinden başka bir şey olmayan solunum (teneffüs) da bir yanma hâdisesidir. Solunum devam ettiği müddetçe gıdaların bedene temin eylediği karbon oksijenle birleşerek karbondioksit husule gelir. Önce Lavoisier'in, meşhur oksitleşme tecrübeleine dayanarak, ileri sürdüğü şimik izah hayvanî hararet nazariyesini müsbet bünyeye sokmuştur. Halbuki gıdaların istihaleleri oksidlenmelerden ibaret kalmaz. Organizma ile dış çevre arasındaki madde mübadelesinde karbondan başka hidrojen, azot, kükürt, fosfor v.s. unsurları ihtiva eden organik mürekkepler de yanmaktadır. Organizmanın yaydığı hararet miktarı adalı iş ile birlikte, termik regülasyonu yönetmek üzere, çevrenin soğuk ve sıcaklığına karşı girişilmiş mücadeleye, sindirim faaliyetine tâbi omaktadır.

Bu vakıalara bakılınca, insan varlığının, karışık ve karmaşık bir makine olduğuna hükmedilebilir. Böyle bir hükmün, fiziko - şimik hakikat ölçüsünde, maddî gerçekliği fert ve cemiyet hayatının, tarihî oluşun temeli farzettirmesinden daha tabii ne bulunabilir? Çalışmanın, alelâde bir makineden insana, ve insanda en az dikkat gerektiren basit kol, bacak işçiliğinden çetin nazari faaliyetlere kadar, maddî mahiyetini kaybetmeksizin, mertebeliğine inanılmaz mı?. Fakat o zaman bu noktada durulmamak, fikrin terkipçi faaliyetine uyularak, mânayı madde de aramak, ruhu bedenle, hakikatı ihti-

tiyaçla, ülküyü menfaatle tarif etmek zorunlu olacaktır. Felsefî materyalizm amelî ve ahlâkî materyalizmden ayırt edilmek gerekse bile, amelî ve ahlâkî materyalizmin kendisini felsefî materyalizmle desteklemeye yeltenmesi önlenemeyecektir. Kesinlik uğrunda sathilikten pervâ etmiyen zihinler böyle bir çözümlemeden hoşlanabilirler. Yalnız kesinlik zevkini tatmin eylemekteki ucuzluğun iz'an kıtlığı ile el ele tutuşmuş vicdan sığılığı nispetinde artışı bizi düşündürmelidir. Her kesinliğin hakikat tazammun edebileceği ümidine yapışmakta acele etmemeliyiz. Matematik kesinlik ile iptidâî zihniyetin sıhrî inançla-

rına atfeylediği kesinlik bir kalıp benzerliğinden ileri gidemez. Birincisinin aklî temellenişine karşılık, ikincisi köklerini sadece his ve ihtiraslarımıza batırmaktadır. Duygu mantığının güvenebileceği vaka gerçekliği, ilmî hakikatların tazammun ettiği vakıa evrenselliğiyle karıştırılmamalıdır. Hakikatın bütünü kavramak üzere ilmî evrensellekle hesaplaşmak ihtiyacında bulunan felsefe, ne biri, ne de öbürü lehine tek ve kısır bir plâna saplanıp de de tekrarlana gelmiş zehapları, harcı âlem fikirleri devşirmekle avunmamalı, bilâkis işe geometrik zekâyı incelik zekâsı ile kontrol ederek koyulmalıdır.

Sosyal Bakımdan Serbest Zamanların Tanzimi

Dr. Nejdett KÖKTÜRK

Sayın Çalışma Bakanı, Çalışma Dergisinin 10 uncu sayısında çok mühim bir mevzuu temas ettiler :

“Çalışanların yaşama seviyelerini yükseltmek için uğraşırken çalışmayı artırma ihtiyacımızı gözden uzak tutamayız.”

“Okul çağı ve düşkün ihtiyarlık devri dışında ne kadar vatandaşımız varsa hepsinin günde 8 saat çalışması lâzımdır.”

“Bu çalışmaların da plânlı, sistemli ve rasyonel olması gerek.”

Bu satırlar bana, bu mevzu ile ilgili diğer bir sahada uzun zamandanberi düşündüklerimi yazmağa fırsat verdi. Çalışmayı artırmak ve bu çalışmaların da plânlı, sistemli ve rasyonel olması için alınacak tedbirler arasında; çalışanlar için “serbest zaman”ın temini ve tanzimi lâzımdır.

Serbest zaman ihtiyacı, bir sefahat mevzuu değil, bir seviye olgunluğudur. Fikren ve bedenen normal çalışan insanlar, bu zevkli yorgunluğun giderilmesi için kısa ve uzun müddetlerle dinlenmeğe muhtaçtırlar. İşyerinin ve zamanlarının tanzimi nasıl sosyal bir problemse, çalışan insanların serbest zamanlarının tanzimi aynı şekilde bir zarurettir. Bu iki problemin çözülmesi birbirine çok bağlıdır.

İşsizler ve bilhassa sefihler, eğlence yerlerinde yorulur ve yıpranırlar. Halbuki çalışanlar serbest zamanlarında bilâkis yorgunluklarını giderir ve işbaşına sağlam bir beden ve dinç bir kafa ile dönerler. İleri memleketlerde çok evvel duyulan bu ihtiyaç, milletlerin karakterlerine göre şekil değiştirirse de, esas daima aynıdır. Prensip; beden ve kafanın tekrar işbaşı için dinlenmesidir.

Genel olarak milletler topluluğunda serbest zamanların tanzimini inceleyebilmek için millet ve devletlerin kültürel, ekonomik ve sosyal durumlarını ve tekâmül safhalarını göz önünde tutmak lâzımdır. Böyle bir incelemede serbest zamanların tanzimi mümkün memleketlerle, kültür geriliği bakımından serbest zamanların tanzimine şuurlu bir şekilde ihtiyaç hissetmeyen memleketler arasında fark vardır.

Serbest zamanların şuurlu tanziminin ilk şartı, bir milletin muayyen bir tekâmül safhasına, temekkün derecesine ve nüfus kesafetine erişmiş olmasıdır. Ayrıca ferdlerin çeşitli sanat ve mesleklerde çalışan muntazam bir cemiyet hayatı arzemesi lâzımdır. Bu sebeple iptidaî kavimlerde ve kültürü geri milletlerde, serbest zamanların şuurlu bir tanzimine rastlanamaz.

Şüphesiz bu kavimlerde de - kültürü geri milletlerde daha geniş bir halde - serbest zaman tanınmaktadır. Ve ekseriyetle serbest zamanlardan faydalanmada âdet ve anâneler, dinî veya eskiden kalma görüşlerin gündelik yaşayışlarına müessir oluşu, kültürü ileri memleketlerin serbest zamanların şuurlu tanzim şekillerini andırır. Bu itibarla iptidaî kavimlerin ve kültürü geri milletlerin serbest zamanlardan faydalanma şekillerini tetkik etmek, ileri memleketlerde sosyal görüşlerin ne şekilde geliştiğini gösterir.

Serbest zamanların şuurlu bir tanzimine rastladığımız milletleri, esas itibarile üç memleket ve millet gurubuna ayırabiliriz :

1 — Bölge itibarile geniş bir ölçüde köy kültürünün hâkim olduğu yani zirai

bakımdan topraktan istifade etmenin millî bir görgü halinde yerleştiği ve natürel bir birlik teşkil eden milletler.

2 — Bölge itibarile ekonomik bünyenin değişmesi ve zuhur eden sanayileşmenin millî bir görgü halinde ziraî bakımdan topraktan istifade etmeği sarsması, hattâ bazan yoketmesi yüzünden ulusal yaşamağa henüz yeni şekiller veremiyen, daha doğru bir deyişle yeni şekiller arayan milletler.

3 — Sanayileşmenin meydana getirdiği sosyal ve siyasal sarsılmaları atlatacak yeni şekiller ve tedbirlerle ulusal bünyelerini kuvvetlendiren ve yeni gelişmelere erişen milletler.

Şüphesiz, bir çok milletler bu üç esas tip arasında bocalamaktadırlar. Aynı zamanda her üç şeklin birbiri yanısıra tezahür ettiği memleketler de vardır.

Serbest zamanların tanzimine ait modern ceryan, istisnasız olarak sosyal ve kültürel tedbirlerle natürel bir birlik teşkil eden; vatandaşlarla toprak ve çalışma arasındaki bağların sarsılma veya yok olmasını önlemeğe çalışmaktadır. Bu, milletlerin kültürel ve sosyal inkişafını devam ettirmesi bakımından, tereddütsüz çok değerli bir harekettir. Bu harekette, milletlerin siyasî bünyeleri ne olursa olsun, müşterek olan nokta; şuurlu olarak millî kültürün ve çalışma hayatının sarsılma ve yıkılmasını önlemektir. Makineleşme yüzünden milletlerin tehlikeye giren cemiyet hayatlarının savunma ve kuvvetlenmesinde, milletler yeni yaşama imkânları ve kıymetleri aramaktadırlar. Bu itibarla, sosyal durumun inkişafında serbest zamanlar, mühim bir rol oynadığından bunun tanzimindeki gaye de böylece kendiliğinden meydana çıkmaktadır.

Bu gayeye varmak için takip edilecek yol; tabiat icabı yani her milletin millî karakter ve bünyesi itibarile muhtelifdir. Meselâ, demokrat Birleşik Amerika Devletleri ile Birleşik Krallıkta kurulan işçi eğlendirme teşekkülleri ile Sovyet Rusya'da vü-

cuda getirilen teşkilât çok ayrı ise de esas itibarile gayede birleşirler. Diğer memleketlerde de durum aynıdır. Her millet kendi yolunu kendisi seçmekte ve kendi harsı icabı memleketin ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarına göre, çalışanların serbest zamanlarını tanzim etmektedir. Şüphesiz bu tenevvü arasında memleketlerin politik istikametlerinin değişikliği, serbest zamanların tanziminde rol oynayan mühim bir faktör olduğu göz önünde tutulmalıdır.

Serbest zamanların tanzimi bakımından yukarıda sıraladığımız başlıca üç gruba göre varılmak istenen hedefler şunlardır :

1 — Bölge itibarile köy kültürünün geniş ölçüde hâkim olduğu milletlerde serbest zamanların tanziminde hedef, halk yaşayışının genel olarak sağlığını ve devamını sağlamaktır. Alınan başlıca tedbirler, teknik ilerlemelerden - münakale, radyo, film ve saireden - faydalanarak kültürel hayatın gelişmesini teşvik eder mahiyettedir.

2 — Bölge itibarile ekonomik bünyenin değişmesiyle eski yaşama şekillerini yıkan milletler, birinci derecede yeni yaşama, şekilleri aradıklarından, bu milletlerde serbest zamanların tanzimi, ancak sosyal unsurların prensip halinde taazzuvundan sonra mümkündür. Bu milletler aynı zamanda din taassubuna karşı bir reaksiyon içindedirler. Evvelce serbest zamanları oldukça dolduran dinî ibadetler yerine yeni meşguliyetler koymak zorundadırlar. Bu milletlerde sosyal-politik; genel problemlerin tahakkuku peşindedir. Meselâ; çalışmanın geniş mânada korunması, iş müddetinin tanzimi, gündeliklerin tesbiti ve istikrarı, sosyal sigortaların kurulması v. s. gibi. Bunların yanısıra, fikrî ve harsî dâvalarla kültürel hayatın yenilenmesi yoluna gidilir.

3 — Sanayileşmenin meydana getirdiği sarsılmaları atlatacak sosyal reformlarla yeni inkişafalara erişmiş ileri memleketlerde serbest zamanların tanzimi, kültür yüksekliği nisbetinde daha büyük bir mu-

vaffakiyet gösterir. Varılan gaye, çalışanların fikrî ve bedenî ihtiyaçlarının modern hayatın bütün imkânlarıyla tatmin edilmiş olmasıdır. Buna mukabil varılacak gaye de, cemiyet hayatının kültürel ve sosyal sarsılmalarına karşı koyabilmesi için, millî birliğin muhafaza ve müdafaasıdır.

Türkiye hâlen bu guruplardan ikincisinde bulunup üçüncü guruba geçmek için gayretler sarfetmektedir. Memleketimizin bu sahadaki durumunu başka bir yazımda incelemek üzere, serbest zamanların geçmişteki gelişmesine kısaca bir göz atalım.

Tarım işçileriyle köylüler, günlerinin mühim bir kısmını hattâ tamamını açık havada çalışmakla geçirdiklerinden ve geceleri ekseriyetle açık havada yattıklarından; endüstri işçileriyle şehirler halkı ve entellektüel tabakaya nazaran serbest zaman ihtiyacını daha az duyarlar. Tarım işçilerinin ve köylülerin, sosyal-politik mânada, en geniş serbest zamanları, dinî bayramlar ve kış istirahatidir. Diğer taraftan, toprak sahibi bir köylü, mülkiyetin verdiği gurur ve manevî haz ile, yer altında çalışan maden amelesine veya fabrika tezgâhlarında birinci derecede başkası hesabına çalışan endüstri işçisine kıyasen daha çok mesuttur. Bu itibarla, kapalı ve ekseriyetle gayri sıhhi işyerlerinde çalışan endüstri işçilerinin ve şehirler halkının durumu, serbest zamanların tanziminde daha büyük bir zaruret olarak kendini his ettirmiştir.

İşte çok umumî olarak temas ettiğim bu sebeplerle, dünyanın medenî memleketlerinde, şuurlu bir şekilde serbest zamanların tanzimi, endüstri ve teknik gelişmelerle başlar. Fakat bu daha ziyade büyük şehir hayatının meydana getirdiği reaksiyonlarla yeni bir hayatın başlaması demektir. Memleket nüfusunun büyük bir kısmının henüz tanımadığı beden terbiyesi ve eksersizleri, spor faaliyetleri ve tabiata karşı yeni bir sevgi uyanırsa da, bu hareket daha henüz verimli ve iyi teşkilâtlanmış değildir.

Bu suretle 19 uncu yüzyılda başlıyan

sanayileşmenin sosyal hayatın bazı safhalarında yarattığı huzursuzlukları gidermek ve bunlarla savaşmak, ancak serbest zamanların şuurlu bir şekilde tanzimi ile mümkün olmuştur.

Teknik ilerlemeler yüzünden çalışma hayatımızın ve insanların makineleşmeğe başlaması 1820 - 1830 yıllarında evvelâ İngiltere ve İskoçya'da başlar. Bu makineleşme hareketi sonra sırasıyla Fransa, Almanya, Birleşik Amerika ve nihayet diğer memleketlere yayılır. Sanayileşmenin hızını artırması, büyük şehirlerde işçi ve müstahdemlerin çoğalmaması yüzünden iş müddeti, tatil ve izinlerle bölünmeksizin fasılasız devam eder. Fakat zamanla produktion şekillerinin değişmesi üzerine işçilere nisbeten muntazam serbest bir zaman ayrılmaya başlar.

Büyük endüstri memleketlerinde işsizlik dışında muntazam serbest bir zamana kavuşan işçiler ilk önce bahçe işleriyle (bir aileye mahsus evlerin bahçelerinde ve şehir dışlarında birer dönümlük küçük arsalarda kurulan ucuz barakaların bahçelerinde bahçecilik ve hayvan yetiştirme ile) serbest zamanlarını doldurmağa başlarlar. İşçilere mal edilen bu küçük arsalı evcikler, onların mülkiyet ihtiyaçlarını da tatmin ederek aşırı bir sosyalizme sapmalarına mâni olur. Bu meşguliyet teknik devir başlamadan, işçiler için kahvehane ve meyhane dışında, serbest zamanların tanzimine bir başlangıç teşkil eder.

18 inci yüzyılın sonunda İsveç, İngiltere ve Almanya'da beden ve kafa sağlığı için beden terbiyesi ve tabiatın faydalanma hareketlerinin başgösterdiği romantik devir başlar. Bu memleketlerde açık hava gezintileri, yüzmeleri ve buz sporları geniş halk tabakaları arasında yayılır, jimnastik kulüpleri büyük bir inkişaf gösterir. Spor hareketleri ve kulüpleri ilk olarak İngiltere'de sonra diğer Avrupa memleketlerinde kurulur ve kökleşir. Takriben zamanımızdan yüzyıl evvel dağ sporları başlar. İngiltere, Almanya, Avusturya

ve İsviçre'de daha sonraları diğer memleketlerde dağcılık ve turizm kulüpleri teşkil edilir. Seyahat imkânlarının kolaylaşması ve düzenlenmesi, buhar makinesinin gemilere tatbiki, demiryollarının her tarafta yapılması, otomobilin icadı ve ıslahı 19 uncu yüzyılın sonlarında uzun yolculukları ucuzlatır, umumileştirir ve dinlenme seyahatlerine yol açar. Gurup ve aile seyahatleri tertiplenir. Bir taraftan muhtelif sanat ve mesleklerde çalışma zorlaştıkça ve entensivleştikçe diğer taraftan çalışanın beden ve fikren dinlenmesi ve takviyesi için alınan tedbirlerin çokluğu ve inkişafı bu sahada bir muvazene yaratır.

Batı milletlerinin bu çağı aynı zamanda liberal devre rastlar. Bir çok ananavî bağlar bu devirde kopar ve liberal zihniyet bir çok memleketlerde yerleşir. Muhtelif çalışma branşları içinde ve dışında sosyal kalkınmalar başlar. (İlim hâkimiyettir) prensibine inanılmağa başlar. Tıp âleminde elde edilen başarılar ve ilerlemeler geniş halk tabakaları arasında yayılır ve köylere kadar gider. Böylece serbest zamanların tanziminde kültürel kollar teşekkül eder. Dinî reformlar yanı sıra insanî teşekküller meydana gelir. Her iki hareket sendika ve kısmen parti faaliyetleriyle birlikte 19 uncu yüzyılı doldurur. Diğer kültürel sahalarda tagannî ve tiyatro cemiyetleri, edebiyat ve ilim cemiyetleri eski sanat şekillerini bir taraftan ihya ederken diğer taraftan yeni tarzlarda çalışmalara başlarlar.

20 nci yüzyılın başlangıcında, çalışanların serbest zamanlarının tanzimine ait millî ve resmî karakterde yurtlar kurulur. İngiliz generali Baden-Powel harp bilgilerinden faydalanarak izci teşkilâtı (Boy-Scouts) kurar. Daha sonraları bu izci teşekkülleri Çekoslovakya'da en mükâmil şeklini bulur ve diğer memleketle-

re de yayılır. Almanyada, Prusya militarizminin tesiriyle ve General von der Goltz'un teşebbüsüyle, izci teşkilâtı daha askerî bir mahiyet alır. Diğer taraftan buna muvazi olarak fakat liberal ve romantik bir teşekkül olan ve evvelce Berlin'in bir sayfiyesi olan Steglitz'de (Wander-Vogel) büyük bir rağbet görür.

Liberal cemiyet görüşü olan "**laissez faire, laisser passer**" prensibi bütün memleketlerde yerleşir. Devlet müdahalesi ancak, hususî teşebbüsün büyük bir muvaffakiyetsizliğe uğradığı yerlerde makûl görülür. Böylece serbest zamanların tanzimi evvelâ hususî teşebbüslerin elinde kalır. Devlet ancak, teşvik edici bir vaziyet alır. Çalışan küteller için serbest zamanların tanzimi yolunda, ilk devlet müdahalesi Belçika Hennegau eyaletinde yapılır. Fazla bir muvaffakiyet gösteremiyen bu hareket, dünyaca az tanınan ve taklit edilmeyen bir tecrübe olarak yarım kalır.

Birinci Cihan Harbinden sonra "devletçilik" genel politik olarak bir çok memleketlerde kök salınca, milletlerin sosyal durumunda alınan bir çok tedbirler arasında, serbest zamanların tanzimi bir zaruret olarak ele alındı. Bu sahada bir çok devletlerin Çalışma Bakanlıklarına bağlı özel teşkilât kuruldu. Tamamen liberal olan devletlerde ise daha hususî mahiyette, fakat devlet kontrolü altında muhtelif enstitüler aynı maksatla gayret sarf etmektedirler. Devletçilikte aşırı bir siyaset takip eden Almanya ve İtalyada bu sahada kurulan (Kraft durch Freude) ve (Opera Nazionale Dopolavoro) teşekkülleri zahirî büyük bir muvaffakiyet göstermişlerse de, bu mevzuu siyasî doktrinlerinin bir propaganda vasıtası olarak kullandıklarından asıl gayeden uzaklaşmışlardır.

Başka bir yazımda muhtelif memleketlerin bu nevi faaliyetlerini ve memleketimizin durumunu inceleyeceğim.

Ücretleri Arttırmanın Millî Ekonomideki Neticeleri

Safa Ş. ERKÜN

1947 bütçemizde memur maaşlarına zam yapılması maksadıyla tahsisat ayrıldığı, Ekonomi Bakanlığımızca maden işçileri ücretlerinin yükseltilmesinin kararlaştırıldığı şu son günlerde ücret arttırılmasının millî ekonomide doğurabileceği neticeler ve reaksiyonlar üzerinde düşünmek alâka verici olsa gerektir.

Bu sebeble, memleket işçisinin dertlerinin önlenmesini ve vaziyetinin islâhını, hem işçi -say- hem de işveren -sermaye ve teşebbüs- bakımından iş hayatının âme menfatına en uygun bir surette tanzimini kendisine faaliyet mevzuu edinen Çalışma Bakanlığının dergisinde, sözü geçen meseleyi araştırmak istiyoruz.

Klâsik iktisatçılardan ber ibilindiği gibi [1] sosyal hasıla, millî gelirin inkisamı ve tîresine tâbi olarak ücret, kâr, faiz ve rant denen gelir kategorileri arasında bölünür. Millî gelirin ecir, müteşebbis, kapitalist ve rantîye sınıfları arasındaki bu fonksiyonel inkisamı, acaba ecirlerin lehine olarak değiştirilemez mi; sosyal hasılanın bu suretle ecirler lehine yeniden tevzie tâbi tutulması, sosyal politikacıların ötedenberi önemle üzerinde durdukları bir mevzudur. Bununla beraber ücretlerin arttırılması yoluyla sözügeçen tedbirin ger-

çekleştirilmesi, millî ekonomiye yükleyeceği külfetler ve gerektireceği yüksek masraflar dolayısıyla itiraza uğramıştır.

Bu noktada gelirlerin fonksiyonel -kategorial- inkisamının değişmez tabii kanunlara değil, belki ekonomik intizamlar ve bağılıklar çerçevesinde ilgili sosyal sınıfların içtimai ve siyasi iktidar şartlarına tâbi olarak taayyün ettiğini belirtelim. Bu sebebledir ki, ecirlerin gelirini arttırma yolundaki tedbirler; müteşebbis, kapitalist, rantîye gibi diğer sosyal sınıfların direnmeleriyle karşılaşacaktır.

Artık mevzuumuzun mevkiini tayin edebiliriz : Sosyal politika ile ekonomi politikasının birleştiği bir sahada bulunuyoruz. Sosyal politikanın ekonomik hudutları meselesi üzerindeyiz.

Acaba ücretlerin yükseltilmesi, sosyal hasılâdan ecirlere düşen payı otomatik olarak arttırılabilir mi? Ecirlerin reel gelirlerinin artması, ücretleri yükseltmenin muhtemel neticelerinden biridir, fakat yegâne neticesi değildir. İmdi, sosyal politikanın esas gayesi sınıflar arasında muvazene temini olduğuna göre, geniş ecir yığınlarının refaha kavuşturulması -yani reel gelirlerinin arttırılması- ve fakat bu arada da sosyal tezaadların şiddetlenmesinden kaçınılması için ekonomik imkânlar mevcut mudur ve varsa neden ibarettir? İşte, etüdümüzün mevzuunu teşkil eden problemi böylece vaz etmiş olduk. Aşağıdaki satırlarda ücretleri arttırmanın millî ekonomide uyandıracığı temayül ve doğu-

[1] Netekim Ricardo "On the principles of political economy and taxation" (Londra, 1817) adlı pek meşhur eserinin önsözünde iktisat ilminin gayesini şöyle tesbit ediyordu : "İnkisamı tanzim eden kanunların tayini. İşte iktisat ilminin asli meselesi."

rabileceği neticelere ait ihtimaller toplu olarak gözden geçirilecektir. Ücret yükselmelerinin, içinde cereyan ettiği konjonktür devresine, ekonomi sistemine ve branşına göre hususî reaksiyonlar göstereceği açıktır. Biz burada umumî imkânları, mücerret ve teorik bir surette -ancak anahatlarıyla- yoklamak istiyoruz.

I — ÜCRETLERİ ARTTIRMANIN FİYAT VE KÂRLARA İNİKÂSİ

A — Fiyatların yükseltilmesiyle yükün müstehliklere devri : Ücret haddi, belli vasıfta işgücünün belli bir müddet kullanılabilmesinin fiyatı olduğuna göre, maliyet değerinin unsurlarından birini teşkil eder, ve bu vasfıyla meta fiyatlarında mündemiğdir. Kaldı ki, gelirlerin inkisamı -Röpke'nin dediği gibi- bir fiyat probleminden başka bir şey değildir. Fonksiyonel inkisam, istihsal unsurlarının fiyat teşekkülüyle -kapitalin payı faiz, toprağın payı rant, işin payı ücret- ilgilidir.

Gerçekten, işaret ettiğimiz ilk imkâna göre, ücretler artırılınca, müteşebbislere de -tacir veya sanayi erbabı- satış fiyatlarını yükseltecekler ve buna mucib sebep olarak da, ücretlerin yükselmesi dolayısıyla maliyet masraflarının artmış bulunmasını, ileri sürecektir. Bunun neticesinde fiyatlar belki de ücretlerden daha fazla artmak temayülünü bile göstereceklerdir. Başka bir deyişle : umumî ücret arttırmaları, umumî ve daha şiddetli fiyat yükselmelerini doğurabilecektir. (İçinde bulunduğumuz 1946 yılında A. B. D. de işçilerin giriştiği büyük grevler sonunda ücretlerin yükselmesi sebebiyle Amerikan ekonomisinde vukua gelen umumî fiyat artışları, bunun en canlı ve yeni bir misalidir.) Bilhassa zarurî ve hayatî istihlâk eşyasına ait fiyatların artışı, işçinin ücretlerin yükselmesinden doğan ferahlamasını, hemen müzayakaya çevirecektir.

Tetkik ettiğimiz bu ilk şıkta, ücretlerde nominal bir yükselme vardır, fakat reel bir artma ekseriya bahis mevzuu değildir. Halbuki, sosyal politikanın ulaşmak istediği ve bizim incelediğimiz asıl

problem, yukarda da söylediğimiz gibi, ecirlere sosyal hasıladan düşen payın -başka deyişle reel ücret gelirlerinin- arttırılmasıdır.

Demek oluyor ki ücret hadlerinde âni ve şiddetli fırlayışlara kadar varan yükseltmeler yapılırsa esas gaye -yani ecirlerin refaha kavuşturulması- kaybolmaktadır. Ancak, ücretler mutedil hadlerde ve tedricen yükseltilirse, diğer sosyal sınıfların direnmeleri de azalır. Sözügeçen sınıfların ücret yükseltişlerine karşı direnmeleri, bu yükseltişteki itidal ölçüsüyle ters nisbettedir. Röpke'nin teşbihiyle : ekonomi sistemimizin mekanizması, bir otomobilin direksiyonu gibi küçük sapmalara daima katlanabilir ve fazla reaksiyon göstermez. Tekrar edelim ki, ücretleri arttırmanın optimal noktası aşıldığı takdirde, ekonomik muvazene bozulur ve enflasyon başgösterir.

B — Kârların indirilmesiyle, yükün müteşebbislere devri :

Bu son düşüncelerle, reel ücret gelirlerinin mutedil bir ölçüde olmak şartıyla diğer gelir kategorileri aleyhine arttırılabileceği fikrine varıyoruz. Millî gelirin fonksiyonel inkisamı, yukarda da söylediğimiz gibi sosyal sınıfların karşılıklı iktidar muvazenesindeki terkibe bağlıdır. Bununla beraber, başarılı bir "fiyat stopu" politikasının tatbiki ve müteşebbis kârlarının indirilmesi suretiyle, ücretlerin mütevazî ölçüde arttırılması mümkündür ve hattâ arzuya değer : Mümkündür, çünkü müteşebbislerin -nihaî olanı müstesna- münferit işçiye teklif ettikleri ücret, ödeyebilecekleri ücretten daima daha düşüktür. İşte teklif edilen ve ödenebilecek olan ücretler arasındaki bu farktan faydalanılarak, kollektif mukaveleler yoluyla müteşebbisin kazancı aleyhine, ücretlerin arttırılması kabildir. Bilhassa bu kazanç bir monopol durumunun istismârından doğuyorsa bu kâr bahasına, ücretlerin arttırılması Noumark'a göre haksız veya iktisaden tehlikeli sayılamaz. Bilâkis arzu bile edilir, zira kapitalist düzenin sosyal tezadları nisbeten ha-

fifletilmiş, zenginle fakir arasındaki uçurum biraz kapanmış olur. Kategorial inkisamın iş ücreti leyhine değiştirilmesi, keza gelirlerin şahsi inkisamının da daha âdil ve müsavi olmasına yol açar. Ücret gelirinin artması işçileri proleterleşmekten kurtarır. Elleri geçen gelirlerin artmasıyla ecirler ufak bir servet bile edinebilirler.

II — ÜCRETLERİ ARTTIRMANIN SOSYAL HASILA HACMI ÜZERİNDE TESİRİ :

A — Müsbet tesir : Millî ekonomi müstahsiliyetinin artması : Acaba ecirlerin reel gelirlerinin arttırılması, muhakkak surette diğer gelir kategorilerinin mütekaabil azaltılmasına mı bağlıdır; hayır. Diğer sınıfların reel gelirleri azalmaksızın da ecirlerinin reel ücret gelirlerinin arttırılması mümkündür. İzah edelim : biliyoruz ki sosyal hasıla, millî gelirin muhtelif kategorileri arasında inkisam etmektedir. O halde, sosyal hasıla hacminde meydana gelebilecek bir artış, diğer gelir kategorilerinde reel bir azalma olmaksızın, ücret gelirlerinin aynı artışını mümkün kılabilir. Başka deyişle, sosyal hasılanın hacmi artınca, diğer gelirler aynı kalmak şartıyla, ücrete düşen pay artabilir.

Bir memlekette ortalama ücret seviyesinin yükselmesine yarayan başlıca âmil prodüktivitenin artmasıdır. Ücret gelirlerinin, ekonomi tarihi içindeki akışının çizdiği trenda dahi bunu göstermektedir. Meselâ : A. B. D. ile Avrupa, İsveç'le Tuna memleketleri arasındaki millî refah farkları, hep şu noktadan doğar : İş verimine tesir etmekle iş gelirini arttırmak.

Demek oluyor ki, sosyal hasıla hacminin artışı, ücret gelirlerinin reel artışına imkân verebiliyor. Acaba bu iki vâkıa arasında karşılıklı bir korrelasyon yok mudur? Yani ücretlerin yükseltilmesi de sosyal hasıla hacminin artışı üzerinde rol oynayamaz, başka deyişle millî ekonominin müstahsiliyetini arttıramaz mı? Gerçekten böyle bir tesir mevcuttur. Biz bu tesiri iki bakımdan -müteşebbis ve işçi zaviyesinden- ele alacağız.

1 — Müteşebbis bakımından : İşletme organizasyonunun rasyonelleştirilmesi.

Olabilir ki müteşebbisler, ücretlerin yükseltilmesi sebebiyle, kârlarının azaltılmasına rıza göstermeyeceklerdir. Bu takdirde ücret haddinin yükselmesi müteşebbisleri, istihsalde bulundukları işletmelerini teknik ve ekonomik cihetten rasyonelleştirmeye sevkeder. Böylece ücretlerin yükselmesinden doğan yük telâfi edilmek istenir. Modern makineler ikamesi, satış organizasyonlarının yenileştirilmesi, ham maddelerin daha ucuza mâledilmesi bu yolda akla gelen tedbirler cümlesindendir. Bu gibi tedbirler başarılabılırsa, müteşebbislerin gelirleri -kârları- ihlâl edilmeksizin ecirlerin durumu düzelebileceği gibi, millî iktisatta da teknik terakkiler görülür. Bu netice arzuya değer. Esasen kapitalizmin dinamikliği de -istihsal unsurlarının yeni şekillerde terkibi, yeniliklerin gerçekleştirilmesi demek olan- teşebbüs rûhunda ve hamleciliğinde mündemiçtir.

2 — İşçi bakımından : Burada da iki şık bahse mevzu olabilir :

aa — Ecirlerin satınalma kudretinin artması :

Ücret hadlerinin yükseltilmesi, işçi kütlesinin satınalma kudretinin artması temâyülünü doğuracaktır. Daha önce bahsettiğimiz tedricî ücret yükseltmeleri, geniş bir müstehlik kütlesinin taleplerini tedricen arttıracığından ötürü, millî ekonominin gelişmesine yarar. Zira sürümü çoğaltmak yoluyla istihşâli genişletir (**Herkner**). Bu durumda, sosyal siyasetin gözetceği nokta, ecirler tarafından ulaşılan yüksek geçim seviyesinin idame edilmesine çalışmaktır. Geniş ölçüde istihşâli teşvik eden bu tarzdaki ücret arttırmaları, prodüktivitenin de artması neticesini doğurmaktadır. Görülüyor ki, yüksek ücretler, iktisadî kanunların değişmeyen bir neticesi değil, ekonomik durumu islâh ve ona tesir eden bir ön şart sayılmaktadır (**Dobretsberger**).

Bu aktivist ücret teorisi, günümüzde çok taraftar kazanmıştır. Ezcümle, **Ford**,

saatte 1 dolar gibi çok yüksek ücretleri kasden ödeyerek, geniş ölçüde otomobil sürümünü sağlamış ve imalatı arttırmıştır. Keza, **Filine**'in dediği gibi şimdiye kadar hep istihlâlin islâhı gözetilmiş, istihlâki teşvike yanaşılmamıştır. Habuki istihlâlin artışı, istihlâke bağlıdır. **Dobretsberger**, bu teorileri, benzerleri olan **Marx**'ın "Noksan istihlâk" teorisiyle karşılaştırıyor : **Marx**'a göre ücretler artmazsa, emtia bolluğu, sefalet doğuracaktır, ücretler ise kapitalist nizam dahilinde asla arttırmayacaktır". **Ford**, bilâkis kapitalist görüşün, ücretlerin arttırılmasını gerektirdiğini ispat etmiştir.

Amerika'da pek yayılmış bulunan ve konjonktür sahasında önemli olan bu teoriye böylece işaret ettikten sonra, mevzuumuzu ilgilendiren esaslı kısma geçelim.

bb — Emek müstahsiliyetinin artması :

Yükselen ücretler, işçinin gerek çalışma kabiliyetini, gerekse çalışma şevkini ve isteğini arttırır. Zira ücret gelirlerinin artışı, işçinin gıda ve geçim şartlarını daha iyileştirmiştir. Ecirlerin fizyolojik ve psikolojik durumlarının bu suretle düzelmesi, çalışma şiddet ve kesafetini, verim ve müstahsiliyetini, dolayısıyla sosyal hasılâ hacmini çoğaltabilir. Demek oluyor ki iş ücretlerinin yükselişi, iş veriminde de keyfiyet ve kemmiyet bakımından yükselme doğurabilmek temâyülündedir. Böylece diğer sınıfların reel gelirleri ihlâl edilmeksizin, ecirlerin reel gelirlerinin yükseltilmesi imkân dahiline girmiş olur.

İlâve etmeliyiz ki, bu serdettiğimiz mülâhazalarda sebep ve netice birbirine karıştırılmaktadır.

Gerçekten, **Pigou**'nun haklı olarak söylediği gibi, yüksek ücret alan işçilerin verim ve kabiliyetlerinin yüksek oluşu, yukardaki görüşün doğruluğunu isbat etmez. Zira buradaki ücret yüksekliği, kabiliyetin de yüksekliğinin sebebi değil, belki neticesidir. Bununla beraber modern iktisatçılar -hususiyile **Brentano** ve **Ford**- ücret yükseltmelerinin, emek randmanında da

karşılıklı bir artış doğuracağını kabulde birleşiyorlar. Ancak bu prensibin çok esassız bazı istisnâları da yok değildir. Emegın neticesine müessir olan çeşitli ve kompleks âmiller altında, ücret yükseltmeleri, bazı hallerde iş müstahsiliyeti -ve dolayısıyla sosyal hasıla hacmi- üzerinde menfi bir rol oynamaktan ve aksi tesirler doğurmaktan geri durmamaktadır.

B — Menfi tesir : Millî ekonomi müstahsiliyetinin azalması :

Ücret yükseltmelerinin sosyal hasıla hacmi üzerindeki menfi tesiri -başka deyişle millî ekonomi müstahsiliyetinin ücretlerin tezyidi yüzünden artmak şöyle dursun, bilâkis bir azalış kaydetmesi- tarzındaki reaksiyonu da iki istikamette müşahade ediyoruz :

1 — İrrasyonel bir ekonomi zihniyetine sahip ırklara mensup olan veya böyle bir zihniyetin hâkim bulunduğu çevrelerde yaşayan ecirler, -meselâ Çin işçileri- ücretler yükseltildiği takdirde dahi sırf zarurî ve hayatî ihtiyaçlarına yetecek bir gelirle iktifa ediyorlar. Bu gibi işçiler, arttırılmış olan ücretin tamamını almaktansa, daha az çalışıp, ancak kendilerini yaşatabilecek bir reel gelir elde etmeyi kâfi görüyorlar.

2 — Ücret hadlerinin ansızın ve şiddetli fırlayışları karşısında da keza, ecir psikolojisi çok defa afallamaya uğruyor. Ücretlerin birdenbire ve geniş ölçüde yükseltildiğini gören ecirler, israfa dalarak işlerini ihmal ediyorlar. (Harp vurguncularında, piyango talihlerinde de aynı hal görülür). Mevzuunun psikolojik hudutlarını tanıyan bir sosyal politikacı, ücret hadlerini ve gelirlerini yükseltecek bir tedbir düşünürken, sür'atten kaçınacak ve itidal ölçüsünü elden bırakmayacaktır. Tâ ki, ecirlerin, artan ücret gelirlerini rasyonel kullanabilme kabiliyetini kazanabilmesi için kâfi müddet geçmiş bulunsun (**Kessler**).

Zikrettiğimiz her iki şıkta da netice aynıdır : İster irrasyonel sâiklerle, isterse

şiddet ve sür'at sebebiyle olsun, ücretlerin arttırılması veya artması, sözü geçen şartlar altında, millî ekonomi müstahsiliyetini arttırmak yerine azaltmak gibi menfi bir netice doğurabilir.

III — ÜCRETLERİ ARTTIRMANIN İŞ GÜCÜ PIYASASI ÜZERİNDE TESİRİ.

A — İş gücü arzına tesir : Umumiyetle ücret yükselmelerine karşı iş gücü arzının reaksiyonları pek karışıktır. Hattâ bu konuda, tersine bir elâstikiyetten bile bahsedilebilir. Gerçek olan bir ihtimal varsa o da, ücretler yükseltildiği takdirde işçi nüfus arasında ölümlerin prensip itibarıyla azalacağıdır. İlâve edelim ki ücret artmalarına paralel olarak ecir zihniyetinin rasyonelleşmesiyle birlikte doğumların da azaldığını istatistikler gösteriyor. Bu sebeple, ücretler yükseltince, iş gücü arzının artacağı kat'i olarak ileri sürülemez. Hattâ bir dereceye kadar aksi vârid olabilir. Zira ücret gelirinin yükselmesi; işçinin ailesi efradını ki- bunlar ekseriya ucuz iş güçlerini teşkil ederler- çalışmak mecburiyetinden kurtarır.

B — İş gücü talebine tesir :

Buradaki fonksiyonel münasebet -iş gücü arzındaki aksine olarak- açıktır: İş gücü talebinin, ücretlerin yükseltilmesine karşı reaksiyonu oldukça elâstikîdir. Ücretlerin yükseltilmesi karşısında iş gücüne olan talep prensip itibarıyla azalır. Bu reaksiyonu aşağıdaki tarzlarda görüyoruz :

İnsan emeği yerine makinelerin ikamesi -ki bu mesele teknik ve ekonomik ikame kabiliyeti, ücret ve faiz hadleri nisbeti gibi faktörlere tâbidir-, yatırımlara girişmeksizin ve işçilere yol vermeksizin rasyonelleştirme -başka deyişle emek müstahsiliyetini arttırmak suretiyle yukarda bahsettiğimiz gibi geçici ücret yükselişini telâfiye çalışmak-, keza bazı işletmelerin faaliyetlerini tahdid veya tatil etmeleri.

Demek oluyor ki ücretlerin yükseltilmesinin emek piyasası üzerindeki tesiri, dolayısıyla millî ekonominin bünyesini de

değiştirebilecek mahiyettedir. Gerçekten yüksek ücretler bir taraftan makineleşmeyi hızlandırmakta, diğer taraftan işsizlik yaratmaktadır. Bununla beraber istihsal vasıtaları -makineler- istihsalı sahasında iş gücüne olan talebin artması sebebiyle esas işsizlik bir dereceye kadar telâfi edilmektedir (Neumark).

Emtia piyasalarındaki keyfî fiyat yükseltmeleri nasıl bazı metâların talipsiz kalmalarına sebep oluyorsa, ücretlerin iş piyasası gözetilmeksizin yükseltilmesi de bir kısım ecir kitlesinin işsiz kalmasına yol açar. İnsanların bu duruma tahammülü, metalarınkinden çok daha zordur.

Ücretlerin kırılmaması, ücret seviyesinin düşürülmemesi için, -işsizlik sigortası rantı dağıtmak bahasına- sendikalar ve devlet, bu işsizlerin, düşük ücretlerle çalışmalarına mâni olacaktır. Unutulmalıdır ki bu rantları karşılayan sigorta primleri -kısmen de olsa- çalışan işçilerin sırtından çıkmaktadır. Bu vaziyette, bir yanda zâhiden yüksek ücret alan işçiler görülecek, fakat diğer yanda sefil bir işsiz kütlesi sürünecek veya -eğer kabilse- sigorta rantıyesi vaziyetine geçeceklerdir. Bu halin ise, sosyal hasılanın inkisamında ücrete düşen payın -reel ücret gelirinin- umumî artışı demek olmadığı meydandadır. Gerçekten burada ücretlerin bir kısmı işsizlik sigortası rantına kaldolmaktadır.

Denebilir ki umumî ücret yekûnu yüksek bir ücret seviyesinin işsizlikle müterafik bulunduğu zamanlarda, işsizliğin olmadığı fakat ücret seviyesinin de düşük bulunduğu zamanlardan, daha fazladır. Ancak, Röpke'nin haklı olarak ileri sürdüğü gibi, bütün işçi sınıfının bundan faydalanması için, ücretlerin çalışan ve işsiz amele arasında paylaşılması gerektir. Böylece bu iki sınıf arasında, işsizlik arttıkça şiddetlenme temâyülü gösterecek bir tezaad hasıl olacaktır.

Hülâsa ücretlerin yükseltilmesi, daima ecirlerin reel gelirlerinin artmasını ifade etmez. Bilâkis bazan bunun, millî eko-

nomi müstahsiliyetini azaltmak, işsizlik doğurmak gibi menfi neticeleri de olabilir.

Eğer, itidal ölçüsü gözetilerek, mütevazi bir nisbette ve tadrîcen ücretler arttırılırsa, ecirlerin reel gelirleri de artabilir. Bu artış, cüz'î miktarda müteşebbis kârı aleyhine olabileceği gibi, emek (ve dolayısıyla millî ekonomi) müstahsiliyeti-

nin arttığı hallerde, diğer gelirleri ihlâl etmeksizin de vukua gelebilir. Muhakkak olan bir nokta varsa o da şudur ki rastgele -keyfî ve ânî- ücret yükseltmeleri işçinin lehine değil aleyhine netice vermektir. Aldığı tedbirlerin neticelerini düşünen bir ücret tezyidi siyasetinin ruh ve mânası bundan ibarettir.

GENEL ÇALIŞMA MESELELERİ

Şili'de Sosyal Hukuk

Prof. Manuel GARRETON

Şili'nin Türkiye Elçisi Sayın Manuel Garreton'un Dergimiz için lütfettikleri "Şili'de Sosyal Hukuk" başlıklı yazıyı okurlarımıza sunarken, Dergimiz için gösterdikleri teveccüh ve lütüfdan dolayı kendilerine şükran borcumuzu arzederiz.

Şili'de sosyal hukuktan bahsedilmeden önce bu memleket hakkında bazı bilgilerin verilmesi gerekir

Şili, Güney Amerika'nın batısında 16 ile 56 derece arz arasında uzanır. Uzunluğu 4.225 kilometredir. Ortalama eni ise 175 kilometredir. Yüz ölçümü 742.000 kilometre karedir.

Şili'nin nüfusu 5 buçuk milyondur. Başkenti olan Santiago'nun bir milyon nüfusu vardır. İkinci derecede ehemmiyetli şehri ve başlıca limanı olan Valparaiso 300.000 nüfusludur.

Şili'nin başta bakır, demir, kömür, altın, gümüş ve mangan olmak üzere bir çok toprakaltı zenginlikleri vardır. Bundan başka, ziraatta en iyi gübre olarak kullanılagelen ve barut'un imaline giren en iyi evsafa bir madde olarak tanınan gühercile'nin tabii inhisarı Şili'ye aittir.

Maden cevheri Şili'nin bütün ihracatının yüzde 75 ini teşkil eder. Geçen yıl Şili'de önemli petrol yatakları keşfolunmuştur.

Ekilmiş toprakların yüz ölçümü 25.000.000 hektardır. Şili'de bilhassa buğday, arpa, pirinç, mercimek, sebzeler, üzüm ve çeşitli meyve ağaçları yetiştirilir. Şarap imali ise Şili'nin başlıca servet kaynaklarından biridir.

Şili'nin önemli bir kereste istihsalı olduğu gibi güney ormanları kendisine büyük ihtiyatlar temin eder.

Sanayinin gelişmesi son yıllarda pek ehemmiyetli olmuştur. Bilhassa züccaciye, kâğıt, yünlü ve pamuklu mensucat, bakır ve demir mamulâtı, çimento, deri mamulâtı, kimyevî ve tıbbî maddeler, konserve sanayi ileridir.

Şili sahillerinin uzunluğu, deniz hayvanatının zenginliği ve tenevvüü, memlekette geniş ölçüde ve çeşitli surette balıkçılık faaliyetine iimkân verir.

Şili'nin faal nüfusu çalışma bakımından tahminen aşağıdaki şekilde tasnif olunabilir :

Ziraat ve balıkçılık	% 36
Madencilik	% 6
Sanayi	% 23
Ticaret	% 23
Ulaştırma	% 4
Denizcilik	% 4
Millî Sayınma	% 1,2
Umumî idareler	% 1,6
Serbest meslekler	% 2,2
Hizmetcilik	% 7

Şili'nin parası "peso"dur. Bir peso takriben 8 kuruştur.

Şili'de tedavül eden para takriben 5 milyar peso'ya yükselir.

1944 yılında ihracatın tahmini değerinin 3,5 milyar peso olmasına mukabil ithalat 2,8 milyar peso idi.

SOSYAL SİGORTALAR

Şili'de sosyal sigortalar 1924 yılında kurulmuştur. Çalışanların çeşitli faaliyetlerine göre muhtelif sistemler tatbik olunur.

Bunlardan başlıca üç rejim sayılabilir:

1 — İşçiler rejimi .

2 — Devlet memurları rejimi .

3 — Özel memurlar rejimi .

I — İŞÇİLER İÇİN SOSYAL SİGORTALAR :

Şili'nin iş kanununa göre işçi; başkasının hesabına bir meslekle iştigal eden veya muayyen bir maddî hizmeti gören kimsedir. Memur ise, fikirce çalışması bedence çalışmasından üstün olan kimsedir.

Şili'de işçiler için mecburî sigorta, 4054 sayı ve 8 eylül 1924 tarihli kanun ile ihdas olunmuştur. Mezkûr kanun müteakiben birçok tadillere uğramıştır.

Kanunun birinci maddesi, yaşları 65 ten aşağı olup ancak işverenden aldıkları ücretle geçinen şahıslar için sigortaları mecburî kılar.

Sosyal sigortalar sanayi ve ziraat işçileri ile hizmetçilere şamildir. Küçük tüccarlarla sanayiciler de mecburi sigorta kanununun hükümlerine tabidirler. Böylece çalışma ile geçinenlerin hepsinin sigortalı olmaları sağlanmıştır.

Mecburî Sigortalar Sandığı (Caja de Seguro obligatorio) 4054 sayılı kanunun icaplarını yerine getirmekle mükellef olup Sağlık Bakanının başkanlığında bulunan ve sigortalılarla işveren mümessilleri ve hekimler heyetinin mürahaslarından te-rekküp eden bir meclis tarafından idare olunur. Bu meclisin bütün üyelerini cumhurbaşkanı tayin eder. Sandığın umumî bir idaresi olduğu gibi eyaletlerde şubeleri vardır.

Sandık, aşağıdaki rizikolara karşı sigorta eder :

- a) Hastalıklar,
- b) Malûliyet,
- c) İhtiyarlık,
- d) Ölüm.

Sigorta ancak işçinin şahsına taallûk eder. Bu, mevcut kanunun bir eksikliğini teşkil eder. Bu eksiklik, yani sigortalının ailesinin sigortadan faydalandırılmaması keyfiyeti, tasarısı halen mecliste incelenmekte olan bir kanun ile yakında tamamlanacaktır.

Bundan başka, Şili'nin iş kanununda derpiş edilmemiş olan işsizliğe karşı sigortanın ihdası için mevcut kanunun islâhı üzerinde tetkikler yapılmaktadır.

İş kazaları özel bir kanunun konusudur.

Aidat : İşçi aldığı ücretin yüzde ikisini aidat olarak yatırır. İşverenler işçilere verdikleri ücretlerin yüzde beşini verir. Devlet de aidata, ücretlerin yüzde 1,1/2 nispetinde iştirak eder.

Her işçinin aidatını yatırmaması için bir defteri vardır. Bu deftere gerek işçinin gerek iş verenin aidatına tekabül eden pullar yapıştırılır.

SİGORTALARA SAĞLANAN FAYDALAR

A : Hastalık halleri : 1) Hekim yardımı, ilâçlar ve icabında hastaneye yatırılma. (Hekim yardımı, özel bir müsaade'nin alındığı haller müstesna, ancak altı ay için sağlanır.)

2) Tazminat verilmesi : İşçinin, çalışmadığı müddet zarfında ve bir aile geçindirmek mecburiyetinde olduğu takdirde, birinci hafta için son iş haftası ücretinin tamamına, ikinci hafta için yarısına ve ondan sonrası için de dörtte birine muadil bir tazminatı sandıktan almağa hakkı vardır.

Kanundan faydalanabilmek için hiç olmazsa 7 aydan beri sigortalı olmak lâzımdır.

B : Malûliyet : Tazminat, malûliyet sebebiyle katiyen çalışacak durumda olmayan ve iş kazaları hakkındaki kanundan faydalanmıyan sigortalılara verilir.

Temamen malûl bulunan işçi, laakal on yıldan beri sigortalı bulunmak şartıyla, malûl olduğu yıldan bir yıl evvelki ortalama ücretine muadil daimî bir tekaüdiye alır. 5 yıl veya daha fazla bir müddetten beri sigortalı ise ortalama ücretinin yüzde yetmiş beşini ve 2 ilâ 5 yıldan beri sigortalı ise ortalama ücretinin yüzde ellisini alır.

İki yıldan az bir müddetten beri sigortalı olanlara tekaüdiye verilmez.

Kanunun, kısmî malûliyet gibi sık sık rastlanan vakaları nazarı itibara almaması bakımından bir noksanlığı vardır ki telafisine çalışılmaktadır.

C) : İhtiyarlık : Kanun, işçinin verdiği aidat üzerinden, sandıkça hesaplanan, bir ihtiyarlık tekaüdiyesi temin eder. Mezkûr tekaüdiye 55 yaşında olanlara verilir. Fakat işçi, sigorta edilirken tekaüt yaşını 60 veya 65 yaşına çıkarmak istediğini söyleyebilir.

Şili kanununun, bilhassa ihtiyarlık sigortasına ait hükümlerinde, eksiklik vardır : işçi ücretlerinden kesilen aidatın azlığı, bu aidatla beslenen ihtiyarlık tekaüdiyesinde azlığına sebep olur.

Kanuna göre işçi, her ay tekaüdiyesini alacak yerde, verdiği % 2 aidatın tamamını birden istemeyebilir. Filhakika, bugün tekaüdiye alan hemen hemen bütün işçiler, aylık tekaüdiyelerini ihtiyaçlarına kâfi bulmadıkları için, aidatlarının hepsini birden istemektedirler.

D : Analık : Sigortalı kadınların, gebelik ve doğum müddetince ve bundan sonraki istirahat devresi zarfında hekim nezaretine hakları vardır. Bundan başka, doğumun iki hafta evvelinden başlamak üzere iki hafta sonrasına kadar ücretlerinin yüzde ellisini ve emzirme müddetince de yüzde yirmibeşine muadil bir meblağı alırlar. Bu son müddet 8 ayı geçemez.

Mevzubahis faydalar, İş kanununun, kadının çalışmasına ait hükümlerle sağladığı faydalara inzimam eder.

Mecburî sigortalar sandığı, 1938 yılında "ana ile çocuk" teşkilâtını kurmuştur. Bu teşkilât, devletin verdiği aidatın % 1 den % 1,1/2 a çıkarılması sayesinde temin edilen fonla beslenip sigortalıların zevceleriyle çocuklarına bir yardım sağlamak amacını güder. Bu yardım ise tıbbî muavenet ile çocukların beslenmeleri için işçi ücretinin yüzde onunun bir yıl müddetle ödenmesinden ibarettir.

E : Ölüm : Sigortalı öldüğü takdirde cenaze masrafı olarak bir miktar para ödendiği gibi sigortalının çalıştığı müddet zarfında verdiği aidat'ın hepsi onun varislerine ödenir.

Bunun için de sigortalının mahfuz aidat verme usulünü kabul etmiş olması lâzımdır. Bu usûlden başka bir de metrûk aidat verme usulü mevcuttur ki buna göre sigortalı, tekaüt yaşına geldiği zaman, yukarıda bahsi geçen aidatın hepsini kendi hesabına tahsile hakkı olmadığı gibi sigortalının ölmesi halinde onun varisleri de aidatın hepsini alamaz.

Bu ikinci usul daha yüksek bir ihtiyarlık tekaüdiyesini sağlar.

SANDIĞIN MALİ KAYNAKLARI

a) — **İşçilerin aidatı :** İşçi ücretlerinden kesilen yüzde iki nisbetindeki aidat, ihtiyarlık tekaüdiyelerinin fonunu teşkil eder. Sandık her işçi için ayrı bir hesap tutmakla mükelleftir.

b) — **İşverenlerin aidatı :** İşverenlerden kesilen işçi ücretlerinin yüzde 5 nisbetindeki aidat, tıbbî yardımla tazminat fonlarını teşkil eder.

Aidatın beşte biri "ihtiyarî tedavi" servislerini besler, beşte 0.50 si ise işçilere mahsus evlerin inşasında kullanılır.

c) — **Devletin yardımı :** İşçi ücretinin yüzde 1,1/2 gına tekabül eden Devlet yardımının üçte biri, yani % 1/2 si, "ana ve çocuk servisi" masrafları karşılığıdır.

BİLGİLER VE İSTATİSTİKLER :

1941 yılından sandıkça sigorta edilenlerin sayısı 1.250.000 e çıkmıştır. Bu sigortalıların ücretlerinin mecmuu 2.767.529 200 pesosa yükseliyordu. (Bir peso takriben 8 kuruştur.)

Sandığın gelirleri aşağıdaki şekildedir:

İşçi aidatı	63.812.151,17
İşveren aidatı	140.286.204,21
Devlet aidatı	50.915.456,61
Sermaye geliri	27.752.510,34
Muhtelif gelirler	9.235.056,36

Yekûn 292.001.378,69

1941 yılında başlıca masraflar şöyle idi:

İdari masraflar	34.080.509,86
Hastalara yardım masrafı (aynen)	139.055.629,90
Hastalara nakdî yardım	19.598.968,58
Malûllük ve ihtiyarlık tekaüdiyeleri	15.069.004,46
Cenaze masrafları	14.113.241,50
İstirdat olunan aidat	4.187.068,38

Sandığın aynı yıla ait aktif, 288.802.326,44 pesos'u gayri menkullere ve 125.989.188,25 pesos'u da Devlet emvaline yatırılan 693.920.269,43 pesos'a yükselmişti.

Sandığın hizmetindeki hekimlerin sayısı takriben 100 dü. O zaman 207 bakım yeri, 367 sıhhat yeri ve 152 köy sıhhi istasyonu vardı.

Ana ve çocuk teşkilâtı, 209,231 anne ve 1.089.000 çocuğa, yani Şili'nin mecmu nüfusunun % 23 üne bakmıştır.

II — DEVLET MEMURLARI İÇİN SOSYAL SİGORTALAR :

“Devlet memurları ve gündelikçiler millî sandığı” (Cajanacional de empleadis publicos y periodistas) memurlara mahsus sosyal yardım teşkilâtıdır.

1925 yılında kurulan Sandık Maliye

Bakanını başkanlığında bulunan bir kurul tarafından idare olunmaktadır.

A : Aidat : Aşağıdaki nisbetler dahilinde alınır.

1 — Memur, maaşının yüzde onunu öder.

2 — Devlet, işveren sıfatıyla memurun maaşının yüzde dördünü öder.

Bundan başka sandık, memurun hizmete girdiği ilk ay için aldığı maaşın yüzde ellisi ve terfi ettiği ilk ay için de aldığı zammın yüzde ellisini tahsil eder.

B : Sigortalılara sağlanan faydalar : Sandık aşağıdaki hizmetlerde bulunur :

1) Tıbbî bakım, ilâçların bedeli ödemesi, ameliyat masrafının kısmen ödemesi, doğum takdirinde memur anaya para yardımı, tıbbî muayene.

Sandık, memurların hastalanmaları halinde kendilerine ödünç para da verir.

2) Malûllük tekaüdiyeleri, devlet hizmetinde bulunan memurun çalıştığı yıl sayısının esas maaşın otuzda biri ile zarbolunması suretiyle hesaplanır.

“Esas maaş son üç iş yılı zarfında alınan maaşların ortalamasıdır. Böylece 16 yıl çalışan ve aylık esas maaşı 3000 pesos olan bir memur, tekaüdiye olarak her ay 1600 pesos alır.

Malûllük tekaüdiyesine hak kazanmak için asgarî on yıldan beri sandığa aidat yatırmış olmak lâzımdır.

İhtiyarlık tekaüdiyesi devletin hizmetinde asgarî 10 yıl müddetle bulunmuş olmak şartıyla 65 yaşında olanlara ödenir.

Hizmet yılı itibarile tekaüdiye, 30 yıl devlet hizmetini doldurmuş olanlara ödenir.

Asgarî 10 yıl hizmeti olan sigortalının dul karısı ile çocuğuna tekaüdiyeler ödenir. Bu tekaüdiyeler sigortalının ilk on iş yılı tekaüdiyesi veya esas maaşının yüzde yirmisine kadar yükselir ve sigortalının aidatını ödediği 10 yılı aşan her yıl için % 1 nisbetinde bir zam görür. Bundan muayyen bir nisbette faydalananlar sigorta-

lının dul karısı, çocukları ve kızkardeşleridir.

Mecmu tekaüdiyenin azami haddi, ölen sigortalının aldığı son maaşın yüzde ellisidir.

Bundan başka sandık, bir buçuk yıllık esas maaşa muadil bir meblağın ödenmesi mukabilinde hayat üzerinde de sigorta eder. Bu nevi sigortadan faydalananlar sigortalının dul karısı veya malûl bulunan yahut ta 55 yaşını aşan sigortalının kendisi, çocukları, veya dul annesi ve yahut ta evlenmemiş, veya dul olan kızkardeşleridir.

Sandık ayrıca ölen memurun cenaze masrafını da öder.

İHTİYARİ FAYDALAR :

Sandık sigortalılara, uzun veya kısa vadeli ödünç para verir.

Memurlara, kendileri için bir ev almak imkânını veren ipotek karşılığı ikrazlar bilhassa kayde değer. Bu ikrazlar yılda takriben % 5 faiz ve tahminen % 2 itfa payı karşılığında yapılır.

Mezkûr ipotekli ikrazlar ister Devlet memru, ister özel memur olsun Şili'nin orta sınıflarına evsahibi olmak ve bu vaziyetten mütevellit bütün manevî ve sosyal neticelerden faydalanmak imkânını sağlar.

İSTATİSTİK BİLGİLER :

(1941 yılının aralık ayına aittir)

Sigortalıların sayısı 59.937
Maaşların toplamı 397.986.800 pesos.

Sandığın gelirleri :

Memurların aidatı	Ps. 111.512.243,46
İş verenlerin aidatı	44.087.651,20
Muhtelif gelirler	12.592.426,12
Sermaye geliri	42.204.796,23
	<hr/>
	210.397.117,01

MASRAFLAR :

İdarî masraflar Ps. 14.015.051,86
Sandığın aynı tarihteki aktif 868.156.147,94
pesosa yükseliyordu.

O tarihe kadar 7820 memur, sandığın yaptığı ikrazlar sayesinde birer ev almışlardı. Satın alınan evlere tahsis olunan para ise 399. 432.755,73 pesos'a yükselmişti.

1941 yılında sandıkça sağlanan faydalar 67.217.178,54 pesos değerinde idi.

III — ÖZEL MEMURLAR İÇİN SOSYAL SİGORTALAR :

Özel memurlara sosyal yardım rejimi devlet memurlarına sağlanan yardımdan bambaşkadır. Devlet memurları için bir "müşterek fon" sistemi uygulanmasına mukabil özel memurlar için bir "şahsî hesap" sistemi yürütülür.

Özel memurlara sosyal yardım, Özel Memurlara Yardım Sandığı (Caja de Prevision de Empleados Particulares) tarafından sağlanır. Fakat kanun ahkâmı dairesinde ve devletin kontrolü altında, özel memurlara yardım maksadiyle, başka teşekküllerin de kurulup faaliyette bulunmasına kanun müsaittir. Netekim birçok büyük sınaî müesseseler memurları için sigorta sandıkları kurmuşlardır.

Özel memurlara yardım sandığı, birçok tadillere uğrayan 1925 tarihli kanunun hükümlerine tabi olup Sağlık Bakanının başkanlığında bulunan, ve cumhurbaşkanınca tayin edilen işverenlerle memurlar murahhaslarından terekkep eden bir meclis tarafından idare olunur.

Aidat : Memur, maaşının % 11,5 ini, işveren ise memurun maaşının % 14,30 unu aidat olarak öder.

İşverenin aidatı aşağıda yazılı nisbetler dairesinde taksim olunur :

- "Tekaut fonu" için % 5,
- "Hizmet yılları itibarile tazminat fonu" için % 8,33,

c) "Önleyici tedavi" teşkilâtı için % 1,

"Tekâüt fonu", sandığın her sigortalı için açtığı hesaba yatırılan meblağların toplamından müteşekkildir. "Tekâüt fonu"nu teşkil eden gelir menbaları şunlardır :

a) Memurun, maaşının % 5 i nisbetinde ödediği aidat,

b) İşverenin, memurun maaşının % 5 i nispetinde ödediği aidat,

c) İki ayda ödenebilmek üzere memurun ilk maaşının yarısı,

d) Memurun maaşına zam yapıldığı zaman onun zamlı maaş ile ilk ay maaşı arasındaki farka muadil bir meblağ,

e) Memurun işveren müessesesinin kârına iştirak hissesi olarak aldığı paranın hiç olmazsa % 25 i,

f) Gerek memur gerek işverenin istiyerek ödedikleri aidat,

"Tekâüt fonu" senevi % 2 faiz alır.

"Hizmet yılları itibarile tazminat fonu", işverenlerin, memur maaşlarının % 8,33 ü nisbetinde verdikleri aidattan teşekkül eder.

"Aile tahsisatı fonu" ise memurun, maaşı üzerinden verdiği % 2 ile işverenlerin ödedikleri % 2 aidattan müteşekkil müşterek bir fondur. Sandık yılda bir bu aidatın gelirini hesaplar ve memurlara, efradı ailelerinin sayısına göre aile tahsisatı olarak her ay verilecek para miktarını tespit eder.

Aile tahsisatı olarak ödenen aidat dahil olmak üzere memurun aidatı, kendi maaşının % 13 üne, işverenin aidatı ise memur maaşının % 16,33 üne yükselir.

Hayat sigortası için memur, yukarıda bahsi geçen aidattan başka maaşının % 1,1/2 sini öder.

FAYDALAR :

I) Memurlar "Tekâüt Fonu"ndan aşağıdaki hallerde faydalanırlar.

a) 50 yaşında,

b) İki yıl müddetle işsiz kaldıktan sonra,

c) 30 yıl hizmetten sonra,

d) Mâlûllük halinde,

e) Hariçte bir yıl bulunduktan sonra,

f) Memurun ölmesi halinde varisleri "Tekâüt Fonu"ndan faydalanırlar.

II) Memur, hizmeti sonunda ve öldüğü takdirde varisleri hizmet yılları itibarile tazminat fonundan faydalanırlar.

III) Bundan başka bir de "İşsizlik Fonu" vardır ki memurların ücretlerinin yüzde biri ile beslenir. (Bu % 1 aidat evvelce mevzubahis olan % 15 e dahildir). Bu fonla sandık, işsiz kalmış olan memurlara azamî 90 gün müddetle "geçim ücreti"nin % 75 ile bu ücretin dört misli arasında değişen bir para öder.

İhtiyari faydalar : Sandık, hastalık ve işsizlik hallerinde memurlara ödünç para verebilir.

İşsiz kalmış olup kendi hesabına çalışan bir memurun yeni işinin sermayesini kefalet göstermek suretile sandıktan ödünç para istemeğe hakkı vardır.

Bundan başka sandık, kendilerine bir ev alabilmeleri için ipotek karşılığı da memurlara ödünç para verebilir. Bu ikrazlar kısa veya uzun vadeli olabilir. Halen uzun vadeli ikrazların âzamî haddi 200.000 pesostur. Kısa vadeli olanların azamî haddi ise 100.000 pesostur.

Bu ikrazların faiz ve itfa payı sırasıyla % 5 ile % 2 dir.

"Tekâüt Fonu"nun tatbiki, memurun bir ev alabilmesi için kendi parasını kullanmak hakkını haiz olmasını sağlar.

Kanuna göre sandık, gelirinin azamî olarak % 40 ını ipotek karşılığı uzun vadeli ikrazlarda kullanabilir.

İSTATİSTİK BİLGİLER :

(30 haziran 1941 de)

Sigortalıların sayısı	109.455.
Ücretlerin toplamı	988.702.00 pesos.
Gelirler :	Pesos
Memurların aidatı	117.258.383,84
İşverenlerin aidatı	146.502.147,73
Muhtelif gelirler	1.985.463,93
Sermaye faizleri	38.729.231,48
Yekûn	304.475.225,98

Masraflar :

İdarî masraflar	17.106.645,57 pesos.
Para karşılığında temin edilen faydalar :	111.917.513,96

Sandığın aynı tarihteki aktif 863.132.233,70 pesos'a yükseliyordu. Bu meblağdan takriben 600.000.000 pesos, "Tekâüt Fonu"nun tatbikinden mütevellit tediyeler dahil olmak üzere sandığın yaptığı ikrazların yekûnunu teşkil eder. (7.104 özel memur sandıktan gördükleri yardımla birer ev satın almışlardı.)

Özel memurlar için fon sistemine yöneltilen başlıca tenkitlerden biri bu sistemin müşterek olmayıp ferde taallûk etmesidir.

Tekâüt Fon'u hakikatte bir nevi tasarruftur. Ancak ipotek karşılığında ödünç para almak imkânının, orta sınıfa mensup hatırı sayılır bir topluluğun evsahibi olmasını sağladığı belirtilmeğe değer. Yukarıda bahsi geçen sigortalıların sayısına Şili'nin tek mil özel memurlarının dahil bulunmadıkları göz önünde tutulmalıdır. Daha evvel söylendiği üzere, kanun hükümleri dairesinde ve devletin kontrolü altında çalışan başka sosyal yardım teşekkülleri de vardır.

Bu arada, bilhassa büyük müesseseler, memurları için kendilerine mahsus sosyal yardım teşekkülleri kurmuşlardır.

Nihaî mülâhazat : İşçiler, devlet memurları ve özel memurlara mahsus olmak üzere başlıca üç sosyal yardım teşekkülü nü kısaca gözden geçirdik,

Bunlardan başka teşekküller de yok değildir. Meselâ : silâhlı kuvvetler, zabita kuvvetleri ile devlet demiryollarının sosyal sigorta sandıkları vardır. Bunlar özel nizamnamelere tabîdir.

IV — "İHTİYATİ BAKIM" KANUNU :

Şili sosyal kanunlarının en fazla dikkate değer yeniliklerinden biri 31 ocak 1938 tarihinde çıkan "İhtiyatî bakım kanunudur.

İsminden de anlaşılacağı cihetle, kanunun güttüğü amaç hastalıkların gelişmesinin önüne geçmek ve "İhtiyatî Bakım" teşkilâtının sağladığı tedaviler olmasaydı, hali ağırlaşacak olan ferdi kurtararak onun işine dönmesini temin etmektir.

İhtiyatî bakım kanunu iki esas fikri göz önünde tutar.

a) Bütün memurlar muayyen zamanlarda tıbbî muayeneye tabi tutulmağa mecburdur.

b) İhtiyatî bir istirahatata muhtaç olduklarına bir tıp heyeti tarafından hükmedilen memurlar kendi sigorta sandıklarından maaşlarını almak üzere ihtiyatî istirahattan faydalanırlar.

Mevzubahs kanun hükümleri bilhassa verem, frengi ve kalp hastalıklarından ve meselâ : "silicosis" gibi meslekî hastalıklardan muztarip olanlar hakkında tatbik olunur.

Yukarıda görüldüğü veçhile, "ihtiyatî tedavi" teşkilâtının beslenmesi için işveren tarafından ödenmek üzere memur maaşının % 1 i nispetinde bir aidat tespit olunmuştur.

İŞ KANUNU

İş kanunu dört fasıldan ibarettir :

- 1) İş mukaveleleri,
- 2) Hizmetlilerle, işçilerin korunmaları,
- 3) Sendika dernekleri,
- 4) İş Mahkemeleri ile Çalışma Umum Müdürlüğü.

İş kanununun bazı hükümlerini kısaca gözden geçirelim :

A — İşçiler için : Şili kanunu ferdî ve kollektif olmak üzere iki nevi mukavele aktı imkânını tanır.

Tarafların her biri 6 günlük bir ihbarla veya 6 günlük iş ücretinin peşinen ödenmesi karşılığında kendi iş mukavelesine nihayet verebilir.

İş veren 6 günlük ihbar müddetince kendisine başka bir iş bulabilmesi için memura bir saatlik izin vermeğe mecburdur. Günlük çalışma süresi 8 saati aşamayacağı gibi haftalık çalışma süresi de 48 saati geçemez. İş mahiyetinin bu kaidenin ihlâlini iltizam ettiği fevkalâde haller müstesnadır. Bu haller ise kanunun hükümlerine tabidir.

Gündelik işlerin ücreti umumiyetle her hafta veya 15 günde bir veyahut ta her ay ödenir.

İşçi ücretlerinden çalışma umum müdürlüğünce onanmış olan müessese nizamnamelerinde derpiş edilmeyen tenziller her ne nam altında olursa olsun yapılamaz.

Kanun; evlerinde işçiler, liman işçileri, hizmetçiler, sağır olan kimseler, kadınlarla ziraat işçilerinin çalışma şartlarını bunların gördükleri işin mahiyetine göre nizamlar.

İzinlere gelince, bu müessesede yılda 288 gün çalışmış olan işçilerin 15 günlük izne hakları vardır. İşçiler bu müddet içinde ücretlerini alırlar.

220 ilâ 288 gün çalışmış olan işçilerin ancak 7 günlük izine hakları vardır.

Şunu da kayıt etmek lâzımdır ki bazı özel kanunların işvereni, millî bayram günlerinde çalışmayan gündelikçi işçilere, bu bayram günleri için de ücret vermeğe mecbur tutar.

B — Memurlar için : Memurlar dahi ferdî veya kollektif mukaveleler aktetmek imkânını haizdirler.

5 ten fazla memuru olan her müessesenin çalışma müdürlüğünce tasvip edilmiş bulunan bir iç tüzüğü olması lâzımdır. İç tüzüğün hükümleri iş mukavelesinde mündemiç addolunur.

Memurların işveren nezdinde bir murahhas tayin etmeğe hakları vardır. Bu murahhas vazifesinden ayrıldığı tarihten altı ay sonraya kadar değişemez.

Memurların her yıl 15 günlük izine hakları vardır. Bu müddet için de kendilerine maaş verilir.

Hasta olduğu sabit olan memur ilk ay için maaşının tamamını, ikinci ay için maaşının % 75 ini, üçüncü ay için maaşının yarısını ve dördüncü ay için de maaşının % 25 ini almak üzere dört ay müddetle mevkiini muhafaza edebilir.

5 ten fazla memuru olan müesseselerde personelin % 85 i Şili tebaasından olması mecburîdir. Yerlerine başkaları ikame edilemeyen teknik memurlar müstesnadır.

Mesai haftada 48 saati geçemez. 48 saati geçen mesai saatleri fevkalâde addolunarak ayrı bir ücretin ödenmesini gerektirir.

Özel bir memurun mukavelesine nihayet vermek için o memura ya bir ay önce haber verilir ya bir aylık maaşı ödenir.

Hiç bir özel memurun "geçim maaşı"ndan aşağı bir maaş almaması hususî bir kanun icabatındandır.

"Geçim maaşı", maaşlar karma komisyonunca tespit edilen maaşların toplamıdır. Bir merkez karma komisyonu olduğu gibi eyaletler komisyonları da vardır. Komisyonlar bir devlet temsilcisinin başkanlığı altında bulunan işverenlerle memurlar murahhaslarından müteşekkildir.

İşverenin memurlara ödenmesi mecburî olan zamlar aynı kanunla nizamlanmıştır.

HİZMETLİLERLE İŞÇİLERİN KORUNMALARI :

A — İş kazaları : Şili kanununa göre işveren, iş kazalarından sorumlu olup kazaya uğrıyan memurlarla işçilere ait tıbbi yardım masraflarını öder ve onlara bir tazminat verir.

Kazalar bahsinde ölümden başka, muvakkat, kısmî veya daimî ve tam iş göremezlik nazarı itibara alınır. Tazminat, iş göremezliğin derecesine göre tespit olunur.

İşverenin kazalardan sorumlu olmasından ötürü, umumî sigortalar, özel şirketleri iş kazalarına karşı da sigorta eder. Bundan başka, iş kazalarına karşı sigortalar için bir de devlet sandığı vardır.

B — Ana - işçinin korunması : Ana - işçinin doğumun altı hafta evvelinden altı hafta sonrasına kadar izin almağa hakkı vardır. İşveren bu müddet zarfında ana-işçinin yerini muhafaza etmeğe mecburdur.

Ana-işçi, ücretinin % 50 sinden aşağı olmamak üzere bir yardımdan faydalanmak hakkını haizdir. Sigorta sandığına temin edilen yardım, işçi ücretinin yüzde ellisine varmadığı takdirde işveren yardımını bu raddeye çıkarmakla mükelleftir.

20 den fazla işçisi olan fabrikaların, kanunun gösterdiği sıhhi şartlarla konforu haiz, birer “çocuk odası” vardır.

Sendika dernekleri : Şili’de “işverenler”, “memurlar”, “işçiler”, “karma” ve aynı meslekle iştigal eden “müstakil şahıslar” sendikaları mevcuttur.

Şili kanunu “sinaî” ve “meslekî” diye iki nevi sendika tanıır.

Devlet ile belediye müessesatı memurlarının sendika halinde birleşmeleri memnudur.

Sendikalar, kendi üyelerince seçilen beş kişilik bir kurul tarafından idare olunur. Bu kurula üye olabilmek için Şili tebaası olmak ve 25 yaşını doldurmuş bulunmak şarttır.

Sendika idare kurulunun üyeleri, vazifelerini terkettikleri tarihten itibaren altı ay müddetle değişmezlik imtiyazından faydalanırlar.

İşverenin, bir sendika müdürünün iş mukavelesine son vermek için evvelâ İş Mahkemesinden müsaade istemesi lâzımdır. İş Mahkemesi, kanunda derpiş edilen bazı hallerde bu müsaadeyi verebilir.

Sendikaların idare kuruluna namzet olanlar da seçimlerden bir ay evvelinden itibaren değişmezlik imtiyazından faydalanırlar.

Bir sendika, ancak cumhurbaşkanı tarafından verilen tüzel kişilik sıfatını haiz olduktan sonra kanunen kurulmuş sayılır.

A) — “Sinaî sendika”, sanayinin her ne koluna mensup olurlarsa olsunlar bir sinaî müessesede çalışan işçilerden müteşekkil bir sendikadır.

Sinaî bir sendikanın teşkili için, o sendikanın ait olduğu müessesenin işçilerinden hiç olmazsa % 55 i tarafından onanması şarttır.

Sendikalar, işverenler nezdinde işçileri temsil ederler. Kanun, sendikalara sosyal mahiyette muhtelif faaliyetlerde bulunmak hakkını tanıır.

Vazukanun, dikkatini bilhassa sendika fonlarının idaresine tevcih etmiştir.

Kanunun, sendika üyelerinin sendika fonuna verdikleri aidattan ayrı olarak, müesseseleri, kazançlarının asgarî % 10 unu aynı fona yatırmaya mecbur tuttuğu kaydedilmiştir.

Her ne kadar ziraat işçileri için kanunda bir istisnaiyet yoksa da umumiyetle bu gibi işçiler sendika halinde birleşmezler. Son hükümetler, sendikaların teşkilini özel bir şekilde ve ziraat işlerinin mahiyetine göre nizamlamak istediler. Şimdi ise bu meseleye ait bir kanun tasarı mecliste incelenmektedir.

Şili kanunu, sendikaların bir “konfederasyon” halinde birleşmeleri imkânını nazarı itibara almaz. Bununla beraber halen bir “Şili İşçileri Konfederasyon”u vardır.

Şili’de sendika hareketi büyük gelişmeler kaydetmiştir. Takriben 400.000 işçinin sendikalar halinde birleşmiş bulundukları söylenebilir.

İŞ MAHKEMELERİ ve ÇALIŞMA UMUM MÜDÜRLÜĞÜ

a) — İş kanununun tatbiki ile sosyal sigortalara müteallik bazı meselelerden doğabilecek anlaşmazlıkların halli İş Mahkemelerinin salâhiyeti dairesindedir. Bu gibi anlaşmazlıkları halledecek iş yargılarıyla mahkemeler vardır.

İş kanunu anlaşmazlıkların sureti haline dair usulü tafsilen nizamlar.

b) — **Kollektif anlaşmazlıklar ve grevler** : 10 dan fazla işçi veya memuru olan müesseselerde ne işverenler ne de işçiler, kanunda derpiş edilen bütün barışma çarelerine müracaat etmeden o müesseselerin faaliyetini durduramazlar. Böylece barışma mecburîdir.

Her eyalette 3 işveren ile 3 işçi mü-

messilinden müteşekkil bir "Barıştırma Komitesi" vardır.

Barıştırma teşebbüsü ya iki taraflı bir anlaşma, ya hakeme müracaat kararı yahut ta bir muvaffakiyetsizlikle neticelenebilir.

Barıştırma teşebbüsünün akamete uğraması halinde grev ilân olunabilir. İşverenler de bir müessesenin faaliyetine son vermek (Lock - out) yetkisini haizdirler.

Kanun, grevin devam ettiği müddetçe sendika ile işçilerin faaliyetlerini nizamlar.

c) — **Çalışma Umum Müdürlüğü** : Umumiyetle İş Kanununun tatbikini sağlamak üzere bir "Teknik Servis" halinde kurulmuştur. Umum müdürlüğe bağlı müfettişler İş ve Sosyal Sigortalar kanunlarının fiilen tatbik edilip edilmediğini tespit etmek üzere muayyen zamanlarda müesseseleri ziyaret ederler.

Mecburî Sigorta Paralarının İşletilmesi

Asım BALTACIGİL

Içtimaî sigorta müesseselerinin mecburi sigortaya tabi tuttuğu kimselerden topladığı ve zamanla önemli miktarlara baliğ olan paralardan teşekkül eden büyük sermayelerin ne suretle ve nerelere yatırılacağı meselesi bu müesseselerin sorumlu makamlarını en çok düşündüren meselelerden biridir. Ekonomide ve parada istikrarsızlık bulunan zamanlarda bu makamların düşüncesi çok daha endişeli bir hal alır : Çünkü bir plasman seçebilmek üzere ekseriyetle bir arada bulunamıyan emniyet ve verimlilik şartlarını telif etmek güçleşir. Bununla beraber böyle bir güçlüğün yalnız millî ekonomide yahut milletler arası iktisat şartlarında bir kriz veya düzensizliğin hüküm sürdüğü zamanlara mahsus bir hal olduğunu sanmak hatalı bir düşüncedir.

Bu hususta kanun hükümlerini incelemeden bu meselenin iktisadî bir tahlilini yapmak istiyoruz.

Her şeyden önce mecburî sigorta ihtiyat veya sermayesinin bir gayesi vardır, bu gaye; birikmiş sermayelerden elde edilen gelirlerle mali muvazenenin gerçekleşmesine yardım etmek ve önceden düşünülmüş mümkün olmıyan hadiseler dolayısıyla sigorta primlerinde vukua gelmesi icap edebilecek değişiklikleri karşılamaktır.

Sigorta plâsmanlarında lüzumlu olan genel şartları sıralamak gerekirse şöyle bir tertip yapmak lâzım gelir : Emniyet, verim, likidite, iktisadî ve içtimaî faide.

Emniyet şartı :

Mecburi sigorta müessesesi, istikrazla sağlanmış sermayeyi muntazam bir su-

rette ödemek mükellefiyetinde bulunan borçluların primlerini vaktinde ödemeleri keyfiyetini önemle takip etmeli ve gerek sermayenin teşekkülü gerek primlerin tedarikinde itibarî kıymetin emniyetini münakaşasız sağlamalıdır.

Sabit para kıymetile ifade edilmiş olan bu itibari veya şekli ödeme kabiliyeti muhtelif vasıtalarla araştırılmış ve bulunmuş olabilir.

Ödemekle mükellef olan borçlu devlet, özel idare veya belediye gibi amme otoriteleri ise, emniyet daha yüksek derecede addedilebilir. Çünkü bu otoriteler, yüklenmiş oldukları mükellefiyetleri yerine getirebilmek üzere fertlerden tahsil edecekleri paralar için bir çok vasıtalar ve mâli kaynaklara maliktirler.

Bir tüzel kişiliği olupta amme otoritesi vasfını haiz bulunmıyan müesseseler için vaziyet böyle değildir. Bunlar tam mânasile mutlâk bir gelir kaynağına sahip değildirler. Ödeme kabiliyetleri bazen alacağın tamamına şamil bir rehnin himayesine terk edilmek, bazen de borçlunun malları üzerinde tamamen ve kısmen bir imtiyaz tanımak suretile teminat altına alınır ki, bu şartlar da gerçek kişiler için aynen varittir.

Sigorta işinde her şeyden önce, mümkün olduğu kadar mutlâk surette itibarî veya şekli bir emniyet temin edilmelidir. Bunun için de borçlunun ödeme kabiliyetini teminat altına alacak bir imtiyaz hakkına veya rehin tesisine kat'î zaruret vardır.

Daha ileri giderek ayrıca maddî bir emniyette aramak lâzım gelir mi ? Paranın

satın alma kudretini düşürmek suretile artan bir randımanla plasmanlar elde etmek yoluna gitmek caiz midir? Bu taktirde paranın kıymetinin düşürüldüğü zamanlarda faide veya mahzurları da birer birer göz önünden uzak bulundurmamak icap eder. Ancak geçen harpten sonraki yıllarda yapılan tecrübeler göstermiştir ki mecburî sigorta müesseseleri, genel olarak, en şiddetli ve en şumüllü para krizlerini, fazlaca bir zarara maruz kalmadan atlatabilmişlerdir.

Mecburi sigorta şüphesiz paranın sabit kaldığı müddet içersinde pek büyük avantaj temin eder, çünkü angajmanları, paranın satın alma kabiliyetiyle başa baş olarak değişiklikler göstermez, para kıymetinin düşürülmesi ise ihtiyatların tükenmesini mucip olur.

Likidite şartları :

Bir plasmanın likiditesi, ister her zaman için bir sermaye vazını gerçekleştirmek imkânları olsun, ister önceden tesbit edilmiş bir tarihte plase edilmek üzere saklanmış ihtiyatlar olsun, daha fazla ileri gidemeyecek bir vade içerisinde.

Ödeme kabiliyeti bulunan bir müessesede sermayenin hesabı cariye geçirilerek kullanılması likiditenin ilk tipidir; Buna mukabil, on, onbeş veya yirmi yıl vadeli olup ipotek veya ipotekli borç senedile takviye edilmiş istikrazlar da likiditenin ikinci tipini teşkil eder.

Sigorta ihtiyatları, eğer emniyet meselesi en başta düşünülüyorsa o taktirde birinci tipe göre plase edilmelidir. Eğer önceden derpiş edilen bir programa göre tedricen sarf edilmek istenilirse ikinci tipe göre hareket edilmelidir.

Her halde birikmiş paraların likidasyonu önceden ileriye ait geçireceği safhaların bilinmesini şart koşar. Gerek tedricen ve gerek ihtiyaç halinde kolaylıkla elde bulundurulabilecek vaziyetlerde tutulmalıdır.

Verim şartları :

Mecburi sigorta plasmanlarında randı-

man şartı ekseriyetle ihmale uğramaktadır. Emniyet ihtiyatlarından dolayı bu mühim sermayede randıman da pek feyizli olmamaktadır. Elde edilen faizler, ilerde vukuu melhuz kaza ve hastalıklar karşılığı olmak üzere birikmiş ana kısmı ilâve edilir. Sigortanın bir veya iki yıllık normal masraflarına müsavi tutarda para biriktirilmesi istenir.

Teknik ihtiyatlar bahsinde ileriye ait olarak yapılan tahmine göre tesbit eden vasatî sermaye yekûnu tahakkuk ettirilmelidir. Eğer bu yekûn iyi ve doğru olarak hesaplanmışsa ve meselâ her yıl zarfında bu yekûnun teşkili için ayrılacak miktar belli ise o takdirde bu miktardan fazlası için hiç bir güçlük kalmaz. Burada mecburi sigorta ile serbest sigorta arasında bir fark ortaya çıkmakta ve bu fark mecburi sigortayı daha imtiyazlı bir mevkie çıkarmaktadır. Mecburi sigortada tarife mücadelesi bahis mevzuu değildir. Halbuki hususi sigortalarda bu mücadele, müesseseleri, rekabet için yaptıkları masrafları karşılamak üzere faizleri buna tahsis etmeğe sevk eder, ki geri kalan kısmından da fazla bir menfaat beklenemez.

Mecburi sigorta müessesesi için kendisine sigortalı çekmek üzere bir propaganda yapmak veya rakibinden korkmak mecburiyet ve tehlikesi yoktur. Faiz sermayeye eklenecektir.

İktisadî ve içtimai faide şartları :

Mecburi sigorta kanalıyla sermayelerin teşekkülü, millî ekonomi bünyesindeki küçük tasarruf hesapları serisine, ekseriya tek başlarına tasarruf edip para yatırmak imkânını bulamayan işçi ve gündelikçilerin paralarını da katmış olur, bundan başka para kirasını düşürür ve ferdî sermayelerin, elde ettikleri faizlerle, piyasa üzerine dahi keyfi bir takım manipülasyonların yaptıkları tazyik ve oyunlara önemli surette engel olabilir.

Para yatırma siyasetinin seçilmesi meselesi :

1 — Sabit gelirli kıymetler :

Sabit gelirli kıymetler, prensip itibarile,

itibarî gelir ve istikraz edilmiş sermayenin ödenmesi bakımından âzamî ehemmiyet arzederler. Bu itibarî veya şekli emniyetin tahakkuk edebilmesi için biricik esashi şart, borçlunun ödeme kabiliyeti yahut onun tarafından verilmiş rehnin tahakkukunu emniyet altında bulundurmaktan ibarettir.

Herhalde sabit gelirli kıymetlerden müteşekkil bir portnüvik idaresi değişen gelirli kıymetlerden müteşekkil bir portnüvik idaresinden çok daha kolaydır. Buna mukabil sabit gelirli kıymetler, para kıymetinin düşmesinden ve dolayısıyla gelirin azalmasından dolayı zararlı hale gelebilirler. Ancak bu kıymetlerinde menşeleri ve haiz oldukları kuvvet ve itibarları bakımından ayrı ayrı düşünülmesi icap eder bunların başlıcaları :

- a) Devlet tahvilleri;
- b) Hususi idare ve belediye tahvilleri ve istikrazları, emlak kredi şirketleri istikrazları,
- c) Ticarî ve sınaî şirketler tahvilleri'dir.

Devlet tahvilleri :

Devlet tahvillerinin mecburi sigorta müesseselerince satın alınması bu müesseselerin, hükümetin iktisadî ve malî politikasına iştirâkleri zarureti temin maksadile mecburi tutulmaktadır. Filhakika umumî refah ve içtimaî huzur bu politikanın başarı göstermesine bağlıdır. Bazı memleketler kanunları, devlet istikrazlarına sigortaların bir kısım patrimuvanile iştirak edeceklerine dair hükümler ihtiva etmektedir.

İl ve belediye tahvil ve istikrazları :

Bunlar bilhassa içtimaî mahiyette bir takım masrafları karşılamak ve meselâ mahalli yolların inşa ve islâhı, su tesisatı, hastahane, okul ve ucuz evler inşaatı maksadile yapılır. Bu masrafların karakteri ve halkın yaşama seviyesile sağlığı tizerinde vücutte getirdiği mesut tesirler bu tahvil ve istikrazların da sigortalar tarafın-

dan finanse edilmek suretile desteklenmesini haklı kılar.

Ticarî ve sınaî şirketlerin tahvilleri :

Bunlar için de şöyle iddia edilebilir; Bu tahvillere yatırılacak sigorta sermayeleri istihsalin artmasına ve netice itibarile istihlâk mallarının çoğalmasına ve hâkın hayat seviyesinin yükselmesine hizmet edecektir. Filhakika bu tahvillere para yatırmak malların istihsalini temin eden aktif sermayenin teşkilini sağlamak demektir. Ancak sigorta müesseseleri için ilk önemli şartın "emniyet" olduğu gözden uzak bulundurulmazsa görülür ki burada borçlu olan hususî şirketler bu borçlarını, ihraç ettikleri tahvillerin vücutte getireceği sermayenin faiz ve kârından ödiyeceklerdir. Halbuki devlet ve diğer amme otoriteleri için teşekkül edecek sermaye bahis mevzuu değildir. Bunlara kanun, borçlarını ödiye bilmek üzere, lüzumlu olan parayı her zaman için temin imkân ve fırsatlarını verir.

2 — Değişen gelirli kıymetler :

Değişen gelirli kıymetler, prensip itibarile, yüksek verimli bir avantaj temin etmekle beraber paranın satın almak kudretinin kararsızlığı dolayısıyla vücutte gelecek rizikoları da yükliyebilirler. Bu türlü kıymetlerin başlıca mahzuru seçilme ve idarelerindeki büyük müşkülâttır.

Pek çeşitli verim dereceleri ve paranın satın alma kudretindeki kararsızlığına karşı durumları itibarile büyük farklar arzederler; bunların başlıcaları ticarî hisse senetleri, şehir emlakı yahut ziraî mülkiyetlerdir.

Ticarî hisse senetleri :

Umumiyetle hisse senetleri ve bilhassa adi hisse senetleri, Birleşik Amerika'da olduğu gibi, uzun vadeli birer plasman mevzuu olarak telâkki edilmektedir. Bu telâkkiye göre hisse senetleri bir nevi gayri menkul kıymet haline gelmekte, buna mukabil tahvillere ait bir plasman da para plasmanı durumuna düşmektedir.

Her ne kadar hisse senetlerinin kıymet ve randımanı spekülâsyonun tesirleri-

ne kolayca tabi olabilirse de bu tehlike, bunların önceden iyi ve kesin şekilde dağıtılmas ile asgari hadde indirilebilir. Ancak bütün bunlara rağmen tek başına piyasa dalgalanmalar ile ve krizlerle karşı karşıya bulunan hisse senetlerinin pek de mükemmel bir plasman mevzuu olamayacağını itiraf etmek lâzım gelir. İmtiyazlı hisse senetlerinde bu hal pek varit değildir. Bunlarda daha geniş teminat vardır.

★

Bugün sigortalarda biriktirilen paralar, kanunen, sabit gelirli kıymetlere ve bilhassa devlet tahvillerine yatırılmaktadır. Sanayi tahvillerine yatırılan paralar için umumiyetle para kıymetinin düşmesi takdirinde hiçbir himayeye mazhar olmayacağı ve hattâ sermayenin bütün, bütün yok olabileceği tehlikes ile karşılaşılabilceği korkusu mevcuttur. Bu sebeple bu gibi yerlere yapılacak plasmanlar hakkında sıkı kayıtlar mevcuttur.

Değişen gelirli kıymetler için ise sigorta plasmanları pek istisnai şekilde kabul edilmektedir. Bunlar da hususi müsadeler tabidir. Ve mevcut paraların pek küçük bir kısmı için bu türlü plasmanlara izin verilmektedir.

★

Memleketimizdeki tatbikte gelince; Mecburi sigortaya en mükemmel misal olan işçi sigortaları kurumu hakkındaki kanunun plasmana dair hükmünü zikretmeden önce, iktisadî devlet teşekkülleri memurları tekaüt sandığı hakkındaki hükümleri gözden geçirelim.

Hakikatta "tekaütlük" de bir nevi sigortadır. Ancak yakın zamana kadar devlet memurluklarından tekaütlük aidatı nam ile bir şey vermedikleri için devlet memurlarından bu gaye uğrunda toplanan ve plase edilmesi düşünülen bir para mevcut değildi. Geçen on beş yıl için de iktisadî devletçilik yolunda atılan ileri ve süratli adımlar neticesinde ortaya "iktisadî devlet teşekkülleri" adı verilen bir takım önemli müesseseler çıktı. Buralarda çalışan memur ve müstahdemler hakkında devlet

tekaütlük hükümlerinin tatbik edilip edilemeyeceği hususunda bir çok mütalâalar ileri sürüldükten sonra nihayet menfi neticeye varıldı. Ve isimlerindeki "iktisadî" tabirinin gerektirdiği şekilde bir yola gildi. 20.5.942 tarih ve 4222 sayılı kanunun gerekçesinde şöyle denilmektedir :

"Umumiyetle sınaî, ticarî ve iktisadî faaliyetlerde âzami verimin alınabilmesinde en mühim amillerden birinin de, işini meslek ittihaz eden ve istikbale emniyetle bakan tecrübeli elemanlar istihdamı olduğu şüphesizdir. Bunların istikbal endişelerinden kurtarılaraq teşekküllerine bağlı birer meslek uzvu haline getirilmelerinin icabına tevessül edilmesi zaruri görülmüştür."

Bu kanuna ait olarak çıkan nizamnamenin 24. maddesi, sandıkta teşekkül eden ve mevduat ile yardım sermayeleri adı altında iki kısımdan tereküp eden sermayenin gerçek veya tüzel hiç bir kişiye veya müesseseye ikraz edilemeyeceğini tasrih etmektedir. Yine bu maddeye göre, sandığın normal yardım idare masraflarını karşılayacak miktarda bir para millî bankalarda vadesiz olarak bulundurulur, fazlası 4060 sayılı kanun gereğince hazine tahviline yatırılır.

Demek ki kanun vaznı başlıca iki noktayı hedef tutmuştur :

- a — Emniyet,
- b — Sabit gelirli kıymet,

Sandık sermayesinin hiç bir şahıs ve müesseseye ikraz edilememesi emniyet şartının üstün tutulduğu ve idare masraflarından arta kalan kısmının hazine tahviline yatırılmak suretile de sabit gelirli kıymetin plasman için alınabileceğini kabul etmektedir. Bu sabit gelirli kıymet de münhasıran hazine tahvilidir. Şu halde diğer amme otoritelerinin veya devletin kefalet ettiği müesseselerin tahvilleri bu mutlak hükmün dışında kalmaktadır.

İşçi sigortaları kurumuna gelince :

İşçi sigortaları teşkiline dair olan 4792 sayılı kanunun 20. maddesinde şöyle denilmektedir : "işçi sigortaları kurumu

her sigorta kolu için ayıracağı yedek akçaları aşağıda yazılı şekillerde işletebilir.”

- A) Millî bankalara yatırmak,
- B) Devletin çıkardığı veya kefil olduğu tahvillere yatırmak,

Bu hükmünde tekaüt sandığı kanununa ait nizamnamedeki hüküm gibi başlıca emniyet şartını hedef tuttuğu ve sabit gelirli kıymetlerden başkasının plasman mevzuu olarak kabul edilemeyeceğini gözettiği açıkça anlaşılmaktadır.

Ancak zikrettiğimiz iki kanunun bu hükümleri arasında oldukça önemli farklar bulunduğu da göze çarpmaktadır. Filhakika iktisadî devlet teşekküller memurları tekaüt sandığının biriken sermayesinden, idare ve tedvir masraflarını karşılayacak miktarda bir para millî bankalarda vâdesiz olarak bulundurulacak, fazlası yalnız hazine tahviline yatırılacaktır. Bu sermayeden hiç bir gerçek veya tüzel kişiye ikraz yapılamıyacaktır. Halbuki işçi sigortaları kurumu kanunu bu hükme nazaran takyitleri daha azaltmıştır. Diğer bir tabirle müesseseyi, biriken sermayesini yatırmak üzere bir saha seçmekte biraz daha serbest bırakmıştır. Kanunda açık bir mâni hüküm bulunmamasına rağmen işçi sigortaları kurumun da tekaüt sandığı gibi sermayesinden herhangi bir gerçek veya tüzel kişiye ikrazda bulunamayacağını kabul etmek lâzımdır. Esâsen bunun aksini iddia etmek emniyet şartının bir tarafa bırakılmasını mucip olur ki gerek kanun vazının gayesi, gerek işin selâmeti bakım-

larından buna cevaz vermeğe imkân yoktur.

İki müesseseye ait kanun hükümlerindeki asıl fark şuradadır : Tekâüt sandığı, sermayesinden, idare ve tedvir masrafları çıktıktan sonraki kısmını yalnız hazine, yani devlet tahvillerine yatırabilir. Devlete bağlı veya sermayesinin en az yarısına devletin de iştirâk eylediği müesseselerin tahvillerine sermaye yatıramaz. Halbuki sigorta kurumu gerek devletin, gerek devletçe kefalet verilen tahvillere sermaye yatırabilir.

★

Mecburi sigorta müesseselerince sigortalardan toplanarak biriken paraların ne suretle ve nerelere yatırılabilceğine dair kısa bir iktisadî tahlil yaparak memleketimizdeki tatbikatına da kısaca temas ettik. Yazımızın başında da ifade ettiğimiz gibi bu meselede hakim olan şey her ne pahasına olursa olsun kâr ve menfaat değil, bilâkis her ne pahasına olursa olsun emniyettir. Çünkü müessese, istikbal endişesiyle kendisine güvenerek mesleğine bağlanan kimselerin yatırdığı paraların bekçisidir. Bu paralardan teşekkül eden sermaye, ileride çalışamıyacak bir hale gelenleri kurtarmağa yarayacaktır. Ancak emniyet unsurunu katiyyen ihmal etmemek şartile likidite, verim, iktisadî ve içtimaî fayda şartlarını da göz önünde bulundurarak değişen gelirli kıymetlerden ziyade sabit gelirli kıymetlere yatırılabilir olan bu sermayelerin gerek sigortahlar, gerek millî ekonomi için faydalı bir hale gelebileceklerini de unutmamak icap eder.

İşçinin Kıdem Tazminatı

Doçent Dr. Ferit H. SAYMEN

Her işveren işçisini bir meta, bir alet, veya bir araç olarak değil, fakat kendisi gibi ve hiç değilse kendisi kadar bir beden ve ruha sahip, akıl, his ve ideal taşıyan bir insan telakki eder ve öyle tutarsa işçi de kendisine o nispette bağlanır ve sadıkane hizmetini görür. İş Kanunu böyle sadıkane çalışan işçinin sadece mânen mükâfatlanmasının kâfi olmayacağını düşünerek, maddî olarak ta bir dereceye kadar tatmin edilmesini derpiş etmiştir. Filhakika İş Kanunun 13 üncü maddesinin 4 üncü fıkrası şöyledir :

“Bilûmum işçiler hakkında fesihlerde, beş yıldan fazla olarak her bir tam iş yılı için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir”.

Yani, kanun iş akti feshedilince, kıdemli işçiye ücret ve çalışma müddetine denk bir tazminatın işveren tarafından tediye edileceğini bildirmektedir. Fakat bu kadar basit görünen bu kaide nazik bazı meseleler doğurmaktadır. Bunları burada tetkik ederken elimizde bulunan Yüksek Yargıtay Ticaret Dairesinin bir kararını da inceleyerek, yayınlanmamış olduğu için, yazımızın sonuna ekleyoruz.

1 — İş Kanununun derpiş ettiği bu kıdem tazminatının mahiyeti, işverene yüklenmiş kanundan doğan bir borçtur. Yani, kanunun saydığı şartlar (aşağıda No. III e bak) tahakkuk edince, işveren kıdemli işçisine, kendi cebinden, bir meblağ vermek mecburiyeti altına sokulmuştur. Bu itibarla, işveren bu kanunî borcunu yerine getirmek için işçi ücretlerinden tevkifat yapamaz. Kanunen işverenin yapabileceği tevkifat, işçinin ika edeceği zararlara mukabil bir tazminat karşılığı (İş

K. M. 22, B. K. 157, 333) ile dahilî talimatnameye göre ceza kesintileridir. İşveren bu ceza kesintilerinden elde edilen meblağı da bu tazminata karşılık olarak kullanamaz. Zira İş Kanunu açık olarak 30 uncu maddesinde bu kesintilerden toplanan paraların işverenin mülkiyetine giremeyeceğini tasrih etmektedir. Ancak aynı maddenin son cümlesi, bu ceza kesintilerinin yardım ve tekaüd gibi hususlar için işçiler lehine kullanılacağını bildirdiğinden, işçi lehine olan kıdem tazminatına karşılık olarak tutulamaz mı? Bu soruya menfi cevap vermek lâzım, zira kıdem tazminatı işçiye bir yardım mahiyetini taşıyıp belki de çalışmasının bir mükâfatıdır. Bu itibarla işveren ceza kesintilerinden biriken paraları -mülkiyetine de dahil olmadığı nazara alınarak- bu hususa sarf edemez. [1] Şu halde işverenin kıdemli işçilere tediye edeceği bu kıdem tazminatı işletmenin bir giderini teşkil edecektir.[2]

[1] 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu 19 uncu maddesinin B fıkrası işçi ücretlerinden yapılacak olan ceza kesintilerinden bir kısmının bu kuruma verileceğini bildiriyor.

[2] Dr. Reşat Atabek'in dediği gibi, bunun bilâncoda yeri yoktur (İş aktinin feshi, İst. 1938, S. 180). Bu masraf blâncosu ancak kâr ve zarar hesabında yer alır. Bu hesapta da bu ikramiyeler giderler sütununda gösterilir : işletme ufak ise (Umumî masraflar) da, orta derecede ise (Ücretler) hesabında, rasyonel bir muhasebeyle malik ve ehemmiyetlice ise hususî bir (ikramiyeler) hesabında gösterilmesi muvafık olur. Giderler kısmında gösterilen bu ikramiyeler sâfi kâr hesab edilirken bakiyeye tesir edecek ve bu bakiye bir kaleme olarak kâr ve zarar adı ile bilâncoya intikal ettirilecektir. Yoksa bu ikramiyeler doğrudan doğruya bilâncoda ayrı olarak gösterilmez.

İşçi bakımından bu ikramiye, tâlikî şarta bağlı bir alacak mahiyetini arzeder; yani, işçi işyerinde çalıştığı müddetçe fiilen bir hak iktisab etmiş olmaz; kanunun koyduğu şart tahakkuk edinceye kadar işçinin kıdem tazminatı üzerinde bir hakkı yoktur. Bu itibarla, tazminat terakküm etmiş bir ücret olmayıp müstakbel ve meşkûk bir hadisenin tahakkukuna bağlı bir alacak mahiyeti arzeder. Bunun neticesi olarak şart tahakkuk etmedikçe işçi tazminatı isteyemeyeceği gibi, buna mahsuben bir avans dahi isteyemez. Aynı sebeple işçi tahakkuk etmemiş bu tazminatı başkasına temlik edemez (B. K. M. 150/II) ve alacaklıları tarafından haczolunamaz.

II — Kıdem tazminatını talebe hakkı olanlar, kanunun ifadesine göre bilûmum işçilerdir; yani sadece bedenen çalışan işçiler değil, fakat bedenen ve fikren çalışan işçiler de. Zira İş Kanununun 1. inci maddesinin 1 inci fıkrası "Bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın işyerinde bedenen yahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi" denileceğini tasrih etmiş ve tazminata müteallik 13 üncü maddesindeki "bilûmum" tabiri ile bunu kasdeylemiştir. Şu ifadeye göre, İş Kanununun 5 inci maddesile 94 üncü maddesinde ve bu son maddeye göre 25.IV.1941 tarihinde neşrolunan (Devlet, Vilâyet ve Belediyelerce doğrudan doğruya işletilen müesseseler ile memleket müdafaasile ilgili işyerlerinin murakebe ve teftişine dair) 4793 sayılı nizamnamenin 1 inci maddesinde sayılanlar hariç, bilûmum işyerlerinde çalışan her türlü işçi tazminat alabilecek kimselerdir. Mezkûr nizamnameye bağlı izahnamedeki misal de bu neticeyi teyid etmektedir. Binaenaleyh mevzuat bakımından işçiye oldukça geniş bir şekilde anlamak lâzımdır. Nitekim Yargıtay da aşağıdaki kararında bunu böyle yapmış bulunmaktadır.

III — İşçinin bu kıdem tazminatını alabilmesi için iki şartın tahakkuku lâzımdır : a) Beş yıldan fazla çalışmış olmak, b) İş aktinin feshi.

a) Beş yıldan fazla çalışmış olmak.

Kanunun aradığı bu şart, işçinin müesseseye bağlılığını belirten asgarî bir müddettir. Söylemeğe lüzum yoktur ki bu beş yıllık çalışmanın aynı müessesede ve devamlı olması lâzımdır. Şayet tam beşinci yılın sonunda iş akti feshedilirse işçi tazminat alamaz. Fakat asıl mesele beş yılı aşkın olan müddetin ne kadar olması gerektiğidir; başka bir ifade ile, işçi beş yılı aşan her tam iş yılı için mi tazminat istiyebilir, yoksa küsurat için de böyle bir talepte bulunabilir mi? Meselâ : bir fabrikada 15 yıl 7 ay 18 gün çalışmış olan bir işçi sadece 10 yıllık tazminatını istiyebilecek, yoksa 7 ay 18 günün de nazara alınmasını talep edebilecek midir? Kanunun "her bir tam iş yılı için" yolundaki ibaresi bazı hukukçularımızı, ancak tam yılların nazara alınabileceği ve küsuratın hesaba katılmayacağı şeklinde izaha sevkettiği [3]. Halbuki Yargıtay Ticaret Dairesi aşağıdaki kararında, meseleyi hiç münakaşa etmeksizin, küsuratı da nazara almış bulunmaktadır. Kanaatımızca muvafık olan da bu görüş tarzıdır. Zira, yardıma muhtaç olan işçi lehine -az da olsa- bir yardım teşkil ettikten sarfı nazar, kanunun "her tam iş yılı" yolundaki ifadesi ancak tamamlanmış olan iş yılı için tazminat verileceğini ifade etmez; fakat kanun ikramiye miktarının ne yolda hesaplanacağını tayin ederken bir vahit tespit etmek zorunda bulunduğundan, bunu bir iş yılı olarak kabul etmiştir. Binaenaleyh vahidin yanında küsurat varsa bunun nazara alınmayacağını kanun bildirmek istemiştir.

Burada üzerinde durulacak diğer bir mesele de, bu hükmün, kanunun meriyet tarihinden evvel sevkedilen hizmetlere de kabili tatbik olup olmadığıdır; yani kanunun bu hükmü makabline şamil midir? Meselâ : 1920 yılından beri aynı müessesede çalışan bir ustaya bu gün 26 senelik mesaisi için mi tazminat verilecektir, yoksa önceleri böyle bir hüküm bulunmadığı

[3] Dr. Reşat Atabek, ismi geçen eser, sah. 178.

ve tazminata ancak İş Kanunu ile hak iktisab edilmiş olduğu düşünülerek, ancak kanunun yürürlüğe girdiği günden beri olan mesaisi için, yani ancak 9 yıl için mi, hükmedilecektir? İş Kanununa intikal hükümleri veya ana kanunlarımızda olduğu gibi "sureti meriyet ve şekli tatbik hakkında kanun" eklenmediği için, bu kanun hükümlerinin zaman bakımından tabi olacağı rejimi umumî hukuk kaidelerine göre tayin etmek lâzımdır.

Mesele şimdiye kadar hiç bir müellif tarafından doğrudan doğruya incelenmemiştir. Ancak Dr. Muammer V. Tolga umumî olarak İş Kanununun hangi hükümlerinin makale şamil olacağını incelemiştir. Amme intizamına ve umumî âdaba taallük eden hükümler müstesna, kanunlar makale şamil değildir; Dr. Tolgaya göre, İş Kanunu gayri iktisadî vaziyetleri bertaraf etmek için vazedildiğinden amme intizamına taallük eder ve binnetice makale şamildir. "Fakat bu hal mukaveleleri sadece tarafların mütekabil hak ve mükellefiyetlerini doğuran kısımlarına şamil olup, bir taraflı malî mükellefiyetler tahmil eden hükümler bundan istisna edilmek lâzım gelir. [1]. Bu umumî neticeye göre, kıdem tazminatı bir taraflı malî bir mükellefiyet olduğundan, kanunun buna mütedair hükümü makale şamil olmayacak ve işçinin ancak kanunun meriyeti tarihinden itibaren mesaisi nazara alınacaktır. Halbuki Yargıtay Ticaret Dairesi kararında "... İş Kanununun meriyetinden evvel mesbuk hizmetin nazara alınmış olması yolsuz görülmemesine mebnî..." diyerek, mucib sebebini bildirmemekle beraber, kanunun bir taraflı malî bir mükellefiyet tahmil eden bu hükmünü makale teşmil eylemekte tereddüt etmemiştir.

b) İş aktinin feshi. Kanunun ibaresine bakılırsa, işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için işten çıkarılması, yani aktin kendisi tarafından değil fakat "kendi hak-

kında feshedilmesi" lâzımdır. Şu halde işçi her hangi bir sebeple akdi feshederse tazminat talep edemeyecektir [2]. Dr. Tolga ise, iş aktinin işçinin kusuru yüzünden bozulmuş ise tazminat alamıyacağını, ancak kusursuz olduğu hallerde bunu talep edebileceğini düşünmektedir [3]. Halbuki Dr. Reşat Atabek başka bir fikir dermeyer ederek "bu ikramiyenin tediyesi ihbarın işçi veya işveren tarafından yapılması ile alâkadar değildir" dedikten sonra, "mukavele İş Kanunun 16 ncı maddesi mucibince (yani işçiye kabili isnad bir kusur halinde) işveren tarafından fesholunursa böyle bir tazminat tediyesi mevzuu bahsolmaz" diyor [4].

Kanatımızca, mücbir sebepler hariç, iş akti dahili talimatnameye göre ister işçinin yaş haddine varması gibi hiç bir kusura istinad etmeyen sebeplerle, ister işçinin veya işverenin kusurlu veya kusursuz hareketleri dolayısıyla feshedilsin, kanunun aradığı müddet ve fesih şartları objektif olarak tahakkuk edince işçi bu tazminatı talep edebilmelidir; zira tazminatın gayesi, aynı müessesede uzun yıllar müstemiren ve sadıkane çalışan işçiye mükâfatlandırmaktır. Yani bu tazminat geçmiş faaliyete bir karşılık teşkil eder, yoksa aktin şu veya bu sebeple feshedilmesile alâkalı değildir. İşçinin işten çıkarılması kendisi için kâfi bir ezadır, bir zarar ika etmiş ise bunu da ödeyecektir; kendisini ayrıca tazminatından mahrum etmek için kâfi bir sebep göremiyoruz.

Bu münasebetle kanunun aksak bir noktasına da temas edelim. Kanun ikramiyenin ancak aktin feshi halinde talep edilebileceğini derpiş ediyor. Fesih ise bir taraflı rıza beyanile akti sona erdirmektir.

[2] Prof. Rouast et Durand, Précis de Législation industrielle, Paris 1943, sah. 360 da bu fikri beyan etmektedirler.

[3] Dr. M. V. Tolga, ismi geçen eser, sah. 170.

[4] Dr. Reşat Atabek, ismi geçen eser, sah. 178, II ve 179.

[1] Dr. Muammer Vassaf Tolga, İş Hukuku, İstanbul 1943, sah. 77 ve 78.

Halbuki iş akti tarafların karşılıklı rıza beyanlarile, ölüm, sakathık, temyiz kudretinin zevali, akitte tasrih edilen müddetin sona ermesi gibi bir takım sebeplerle nihayete erebilir ki, kanunun lafzî ibaresine göre, bu hallerde işçiye kıdem tazminatı verilmemek lâzımgelsecektir. Halbuki bu neticenin pek âdil olmadığı aşikârdır. Binaenaleyh buradaki "fesih" tabirini teknik hukuk mânasında değil, fakat geniş olarak akdin her hangi bir suretle sona ermesi şeklinde anlamak adalete daha uygun olur.

IV — Kanunî şartların tahakkuku halinde işçiye verilecek tazminat **mikdarı** ne olacaktır? Kanun, umumî olarak, beş yılı aşkın her yıl için 15 günlük ücret tutarı olacağını bildiriyor. Şu halde ilk olarak işçinin çalıştığı müddeti hesaplamak lâzımdır; bu da işçinin son olarak bulunduğu vazifede geçirdiği müddeti değil, fakat müesseseye işçi olarak girdiği günden aktin sona erdiği güne kadar geçen müddeti ifade eder. İhbar müddetleri de çalışma müddetlerine dahildir. Elde edilecek olan bu müddetten beş yıl çıkarılır ve bakiye 15 ile zarbedilerek işçinin ikramiye olarak kaç gündeliğe hak kazandığı hesaplanır. İşçiye verilecek meblağı hesaplamak için de bu günler işçinin aldığı son yevmiye ile zarbolunur. Yoksa çalışma müddeti içerisinde aldığı yevmiyelerin vasatı alınmaz. Yargıtay da kararında meseleyi bu yolda halletmiştir. İşçi yevmiye değil de aylık alıyorsa, bunu gündeliğe çevirmek lâzımdır. Şayet saat başına, veya parça başına yahut yaptığı iş miktarına göre ücret alıyorsa İş Kanununun 46 ncı maddesinin (b) fıkrasını kıyasen tatbik ederek işçinin kazancı gündeliğe tahvil olunur ve tazminatı buna göre hesaplanır.

İşçiye ücretinden gayri prim, aynı yardım, yiyecek, yakacak, giyecek, hattâ yatacak işveren tarafından temin ediliyorsa, bunların da değerlendirerek ücrete zammı ve tazminatın buna göre hesabı muvafık olur [8]. Fevkalâde haller dolay-

sile sekiz saattan fazla çalıştırılan işçiye verilen munzam ücretler de nazara alınmalıdır.

V — Son olarak şurasını ilâve edelim ki, bu hüküm çok insanî olmakla beraber bilhassa ihtiyarlamış işçiler için gayri kâfidir. Sistem, çalışma yıllarına göre artan dereceli bir sistem olmayıp, sabit bir sistem olduğuna göre, yaşlanmış işçiye verilen ikramiye ihtiyaçlarını hiç te karşılamamaktadır. Hükûmetin hazırlamakta olduğu İhtiyarlık Sigortası Kanununun bu eksikliği tamamlayacağı ümit ve bunun işçilere yapılacak yardımların en hayırlısı olacağı söylenebilir.

T. C.

Temyiz Mahkemesi

Ticaret Dairesi

Esas : 41/1626

Karar : 3056

Temyiz İlâmı

Mahkemesi : İstanbul Asliye Mahkemesi 4. Ticaret Dairesi.

Tarihi : 24.2.1941,

Numarası : 46,

Müddei : Vasil Duyak, vekili avukat M. Nuri Türkmenoğlu,

Müddeialeyh : İstanbul Elektrik Tramvay Tünel İşletmeleri U. M.

Dava : Müddei vekili, müvekkili 1.7.913 tarihinden 1.1.938 tarihine kadar şirket nezdinde ve o tarihten 1/1940 tarihine kadar da Belediye hizmetinde işçi olarak çalışmış ve ancak 1.1.940 da da sebepsiz olarak işine nihayet verilmiş olduğundan, 26 küsur yıllık hizmet müddeti nazara alınarak İş Kanunu mucibince 10 ay 10 günlük ücretinin tutarı olan 2090 liranın vekâlet ücretile birlikte tahsilini istemiştir.

Hüküm : Davacının 1.7.913 tarihinden 31.22.939 tarihine kadar devam eden hizmetine göre 10 ay 10 günlük ikramiye alması lâzım gelip mahiyet ücret miktarı 190 lira olduğundan ilk 5 yıllık karşılık 2 aylık ikramiye tutarı ile 10 ay 10 günlük tazminat miktarı mecmuu 2340 lira olmasına nazaran bu miktardan, müddeinin aldığı 190 liranın tenzili ile mütebaki 2150 liranın tahsili lâzım gelmekte ise de müddei dâva istidasında 2090 lira istemiş olmasına mebnî, bu paranın 100 lira ve-

[8] Dr. Reşat Atabek'te aynı fikirde, ismi geçen eser, sah. 180.

kâlet ücreti ile birlikte müddeialayhten tahsiline karar verildiğini natıktır.

(Temyiz ve şifahi izahat alınmasını isteyen :
İ. E. T. T. U. M. vekili avukat M. Sıdkı Koral.

TEMYİZ KARARI

Sepkeden talebe mebni tayin olunan günde mümeyyiz namına avukat S. Koral ve mümeyyizünalyh namınada avukat Esat Aydınoglu gelip temiz müddeti hakkında mümeyyizünaleyh vekilinin bir diyeceği olmadığı ve temyiz istidasının müddeti içinde ita ve kaydedildiği anlaşıldıktan ve vekillerin verdikleri şifahi izahat dinlendikten sonra, temyiz edilen ilâm hükmü ve temyiz evrakile birlikte mütalea ve tetkik edilerek icabı düşünüldü :

3008 No. lu ve 15.6.936 tarihli İş Kanununun

meriyeti tarihinden itibaren işçi sıfatını haiz olan kimseler hakkında mezkûr kanun hükmünün tabiki icap edeceğini ve dâvacının beden ve fikren çalışmış işçi bulunduğu vaki istilâma iktisat Müdürlüğünden gelen cevabî tezkerede bildirilmesine ve İş Kanununun beşinci maddesinde kanun hükümlerine tabi olmadığı beyan olunan memurlar ve müstahdemler idarî vazife gören memur ve müstahdemler olduğu mezkûr maddenin ikinci bendi sarahatından ve 94 cü maddeye istinaden tanzim kılınmış olan nizamname hükümlerinden anlaşılmasına ve bu sebeplerden dolayı İş Kanununun meriyetinden evvel mesbuk hizmetin nazara alınmış olması yolsuz görünmemesine mebni varit bulunmayan temyiz itirazlarının reddiyle kanuna uygun olan hükmün tasdikine ve aşağıda yazılı 3850 kuruş temyiz masrafının temyiz edenden alınmasına 16.12.41 tarihinde iktifakla karar verilerek vekillerine teffim olundu,

Amerika Birleşik Devletleri, Federal İhtiyarlık Sigortası

Mahmut SİPAHİ

Amerika Birleşik Devletleri Kongresi tarafından 1935 yılında kabul edilen "Sosyal Emniyet Kanunu" ile çeşitli "Sosyal Sigortalar" dan başka bir de "İhtiyarlık Sigortası" yapılmıştır.

Bu kannun gayesi, ticarî ve sınaî işlerde çalışan işçilere, 65 yaşına geldikleri zaman belirli bir gelir temin etmektir.

İhtiyarlık sigortası sonra Federal Hükümet tarafından idare edilmekte ve ihtiyarlık tekaüdiyeleri özbeöz şahsın kendisine ödenmektedir. Tekauüdiyelerin hesabında işçinin 65 yaşına girinceye kadar kazanmış olduğu ücretler esas olarak alınmaktadır. Amerika'da ihtiyarlık sigortasından başka bir de "İhtiyarlık Yardımları" vardır. Bu ikinci çeşit sosyal yardımı, Sosyal Emniyet Kanunile birlikte yapılan İhtiyarlık Sigortası ile karıştırmak icabeder. İhtiyarlık yardımları, Federal hükümet tarafından Birleşik Devletlere verilen yardım tahsisatının, bu Devletler tarafından idare edilerek zaruret halinde bulunan ihtiyarlara ödenmesinden ibarettir.

Etüdümüzün aşağıdaki bölümlerinde, yalnız Sosyal Emniyet Kanunu ile birlikte yapılan İhtiyarlık Sigortasının esasları incelenecektir.

I. — Amerika Birleşik Devletlerinin her hangi bir işinde, meselâ : "District of Columbia"da, Hawaii'de ve Alaska'da, işverenlerin çalıştırdığı her işçi, bu Kanunla sigortalıdır. 1936 yılından sonra, ve 65 yaşına girmeden evvel, bir işçinin almış

olduğu ücretler, ihtiyarlık tekaüdiyesinin hesabında esas olarak alınır.

İhtiyarlık sigortasının içine girmiyen işler şunlardır :

- 1) Tarım işçiliği,
- 2) Hususî bir meskende hizmetçilik,
- 3) İşverenin, işle ilgili olmayan işler,
- 4) Amerika Birleşik Devletlerinin veya her hangi bir yabancı Devletin kanunlarına tabi bir gemide memur veya tayfalar tarafından görülen hizmetler,
- 5) Amerika Birleşik Devletleri Federal Hükümeti ile Birleşik Devletlerden herhangi birisinde, yahutta, mahalli idarelerle bunlara bağlı müessese veya teşekküllerde vazife gören memurların gördükleri hizmetler,
- 6) Hususî bir şahsın veya aksiyonerin kârı için kurulmuş bulunmayan dinî müesseselerle, şefkat müesseselerinde; ilmî, kültürel veya insanî teşekküllerde çalışanlar tarafından yapılan işler.
- 7) 1937 tarihli Demiryolları Tekauüdiye Kanunu şumulüne girenlerin ifa ettikleri hizmetler.

Binaenaleyh, fabrika işçileri, maden işçileri, dükkân işçileri, atelye işçileri, bütün ticarî ve sınaî işçiler bu Kanunla ihtiyarlık sigortasına dahil addedilmektedirler. İşsizlik Sigortası ile İşçi Tazminat Sigortasında rastlanan işçi adedi tahdidine, yani her hangi bir işyerinde çalışan işçilerin asgarî adedinin tahdidi şartına, İhtiyarlık Sigortasında yer verilmemiştir.

Buna göre, bir işveren yalnız tek bir işçi çalıştırırsa bile, yapılan sigortaya dahil bir işse, bu işçi de sigortaya dahildir.

II — Sigorta, vaziyete göre, aşağıdaki haklardan birini temin eder :

A) İşçi 65 yaşına girdikten sonra ödenecek aylık tekaüdiyeler.

B) İşçiye 65 yaşında ödenecek tek nakid para.

C) Ölüm halinde yapılacak tediye.

1936 yılından sonra 65 yaşına girmeden evvel sigortaya dahil işlerden birinde veya bir kaçında çalışmış olan her işçiye 65 yaşına girdiği zaman mutlaka, ya aylık tekaüdiye, veyahut tek bir nakid para ödenecektir.

A. AYLİK TEKAÜDİYELER :

1 — Aylık Tekauüdiyeye hak kazanmak yolları : Aylık tekaüdiye hakkını kazanabilmek için, işçi, mutlaka 65 yaşına girmiş olmalıdır. Top yekûn, ücret olarak, enaz 2000 dolar kazanmış olması; ve 1936 yılından sonra 65 yaşına girinceye kadar, sigortaya dahil bir işde, her takvim yılında, asgarî bir gün çalışmış, ve sigortaya dahil bir işden tekaüd edilmiş bulunması icabeder. Sigortaya dahil işlerde çalışacak yılların adedi, asgarî beştir. Bu beş yıl içinde kesintisiz çalışmış olmasına lüzum yoktur. Her takvim yılında, bir gün çalışmış olsa bile, aylık tekaüdiyeye hak kazanır. Çalıştığı iş sigortaya dahil bir iş olmalıdır. Beş yıllık müddet birbirini takibetmiş olmayabilir. Orada, işsiz kalmış, veya sigortaya dahil olmayan işlerde çalışmış bulunabilir.

Buna göre, meselâ 1936 yılından sonra, 1940 yılında 65 yaşına girmiş olan işçiler, bu müddet zarfında sigortaya dahil işlerde çalışmış olsalar bile, aylık tekaüdiyeye hak iktisabedemezler. Çünkü, 1936 yılından sonra 65 yaşına girinceye kadar, beş yıl çalışmamışlardır. Bu gibilere, bir kere para ödenir.

Kanuna göre, aylık tekaüdiyeler, ilk olarak 1 ocak 1942 yılında ödenmeye başlanacaktır. Bununla beraber, bir işçi, 1941 yılında da aylık tekaüdiyeye hak kazana-

bilir. Çünkü, 1937 - 1938 - 1939 ve 1940 yıllarında sigortaya dahil bir işde çalışmış ise, hattâ bir gün çalışmış olsa bile, tekaüdiyeye hak kazanır. Ancak, bu hakkı, 1 ocak 1942 tarihinden itibaren tamınacaktır.

Altmış beşinci yaş, şu şekilde tayin edilir :

Kanunen, her hangi bir kimse altmış beşinci doğum yıldönümünün bir evvelki günü, 65 yaşına girmiş sayılır. Meselâ altmış beşinci doğum günü 1 ocak olan bir kimse, 31 aralık gününün ilk anından itibaren altmış beşinci yaşına girmiştir.

2 — Aylık tekaüdiyeye esas teşkil edecek ücretlerin tayini : Her hangi bir işverenden alınmış olan yıllık ücretler yekûnunun, ilk 3000 doları, aylık tekaüdiye hesabına esas olarak alınır. Meselâ, bir işçi işverenden yılda 5000 dolar alıyorsa, bunun yalnız ilk 3000 doları esas olarak kabul edilir. Aldığı ücret 2500 dolar ise, bunun tamamı esas olarak kabul edilir. Bir işverenden aynı yılda 2000 dolar, diğer bir işverenden de aynı yılda 3000 dolar almışsa; 5000 dolar esas olarak kabul edilir. Çünkü, her hangi bir işverenden aldığı ücretin ilk 3000 doları esas olarak alınmaktadır. Meselâ, bir işverenden 3000 dolar, diğer bir işverenden de aynı yılda 3500 dolar almış olsa, yalnız 6000 dolar esas olarak alınır.

İşçilik için alınan ücret para olmadığı takdirde, ne karşılık alınıyorsa onun para olarak kıymetlendirilmesi icabeder. Bir işçinin ücreti ayda 125 dolar ise, ve ayrıca da işverenin temin ettiği meskeni işgal ediyorsa, evin aylık kirası 25 dolar kabul edildiği takdirde, aylık ücreti 130 dolar, ve yıllık ücreti de, 1800 dolar itibar edilir.

3 — Aylık tekaüdiyenin hesabı : Aylık tekaüdiyeye hak kazanmış olan bir işçinin aylık tekaüdiyesi şu şekilde hesab edilir :

Kazanmış olduğu ücretler yekûnunun ilk 3000 dolarının % 1 nin 1/2 si; buna ilâveten müteakip 4200 dolarının % 1 nin 1/12 si; buna ilâveten müteakip 8400 dolarının % 1 nin 1/24 dü.

Yukarıdaki hesaba göre, azamî aylık tekaüdiye 85 dolardır. Ve bu had kanunda tasrih edilmiştir. Ücretler yekûnunun ilk küçük meblâğlarına, diğerlerine nazaran, fazla nisbette tatbik edilmesinin sebebi, düşük ücretli işçileri korumaktır. Kanunun başlangıcında orta yaşlı olan işçiler de, bu nisbetten istifade edeceklerdir. 65 yaşına erişmeden evvel, diğerlerine nazaran daha az yıl çalışmış olacaklar, ve kazançları da o nisbette daha az olacaktır.

Yukarıda izah edilen nisbetlerin, nasıl tatbik edildiklerini, misallerle tetkik edelim :

a) Ellinci doğum günü, 2 temmuz 1936 olan, ve haziran 1936 tarihinden itibaren, 65 yaşına erişinceye kadar, vasatî olarak ayda 150 dolar ücret alan bir işçinin, aylık tekaüdiyesinin hesabı.

Ücretler, 31 aralık 1936 tarihinden itibaren sayılacağına göre, ve altmış beşinci doğum günü de, 2 temmuz 1951 tarihine rasıyacağına nazaran, işçi, 1 temmuz 1951 tarihinde 65 yaşına basmış sayılır. Buna göre, 14 1/2 yıl, yani 174 ay çalışmış olacak, ve almış bulunduğu ücretlerin yekûnu da 26100 dolar olacaktır. Binaenaleyh,

İlk 3000 doların, % 1 nin 1/2 si = 15,—
Müteakip 23100 doların, % 1 nin 1/12 si = 19,25
Aylık tekaüdiyesi 34,25 dolardır.

b) Otuzuncu doğum günü 2 mayıs 1936 tarihine rastlıyan bir işçi, ayda ortalama 150 dolar ücretle, 65 yaşına girinceye kadar çalışırsa, aylık tekaüdiyesi, şu şekilde hesab edilir :

İşçinin altmış beşinci doğum günü, 2 mayıs 1971 tarihine tesadüf edeceğine göre, bu işçi 34 1/3 yıl, yani, 412 ay çalışmış olacak, ve almış bulunduğu ücretlerin yekûnu 61800 dolara erişecektir. Binaenaleyh,

İlk 3000 doların, % 1 nin 1/2 si = 15,—
Müteakip 42000 doların, % 1 nin 1/12 si = 35,—
Müteakip 16800 doların, % 1 nin 1/24 dü = 7,—
Aylık tekaüdiyesi 57,— dolardır.

Yukarıdaki ölçülere göre düzenlenen aylık tekaüdiyelerin, enaz haddi, 10 dolar ve ençok haddi de 85 dolardır.

Hiç bir işçi, sigortaya dahil işten ayrılmadan, aylık tekaüdiye alamaz. Bir müddet aylık tekaüdiye aldıktan sonra, tekrar sigortaya dahil bir işe girip, ücret almıya başlarsa, bu işde çalıştığı müddetçe de, kendisine aylık tekaüdiye verilmez. Bu hal müstesna, aylık tekaüdiyeye hak kazanan bir işçi, hayatının sonuna kadar tekaüdiyesini alacağı gibi, bu tediyeler, şahsi tasarruflarından veya plâsmanlarından geliri olsa, veya çalıştığı işyerinin hususî bir tekaüdiyesi bile bulunsa, katiyen kesilmez ve arttırılmaz.

Bir yıl içinde bir işverenden alınan, ve 3000 dolardan fazlası sayılmamak şartıyla hesabedilen ücretlerin yekûnu (Bütün ücretlerin yekûnudur.)	Aylık tekaüdiye miktarları			
	İlk 3000 doların % 1 nin 1/2 tutarı	Müteakip 42000 doların % 1 nin 1/12 sinin tutarı	45000 dolardan fazla bütün meblâğların % 1 nin 1/24 dü	Yekûn
Dolar	Dolar	Dolar	Dolar	Dolar
2000	10,—	—	—	10,—
2500	12,50	—	—	12,50
3000	15,—	—	—	15,—
3500	15,—	0,42	—	15,42
4000	15,—	0,83	—	15,83
4500	15,—	1,25	—	16,25
5000	15,—	1,67	—	16,67
10000	15,—	5,83	—	20,83
15000	15,—	10,—	—	25,—
20000	15,—	14,17	—	29,17
25000	15,—	18,33	—	33,33
30000	15,—	22,50	—	37,50
35000	15,—	26,67	—	41,67
40000	15,—	30,83	—	45,83
45000	15,—	35,—	—	50,—
50000	15,—	35,—	2,08	52,08
60000	15,—	35,—	6,25	56,25
70000	15,—	35,—	10,42	60,42
80000	15,—	35,—	14,58	64,58
90000	15,—	35,—	18,75	68,75
100000	15,—	35,—	22,92	72,92
110000	15,—	35,—	27,08	77,08
120000	15,—	35,—	31,25	81,25
129000	15,—	35,—	35,—	85,—

B — İŞÇİYE, 65 YAŞINDA ÖDENECEK TEK NAKİD PARA

1 — Tek nakdili ödeneğe hak kazanmak : Aylık tekaüdiyeye hak kazanamayan, fakat 1936 yılından sonra 65 yaşına kadar, sigortaya dahil işlerden birinde ça-

İşarak, her hangi bir miktar ücret almış olan, ve 65 yaşına girmiş bulunan işçiye, yalnız bir defaya mahsus olmak üzere, bir miktar nakid para ödenir. Bu parayı alabilmesi için, işinden tekaüd edilmiş bulunmasına lüzum yoktur.

2 — Tek nakidli ödeneğe esas teşkil edecek olan, ücret yekûnlarının tesbiti : Aylık tekaüdiyelerde olduğu gibi her hangi bir işverenden alınan yıllık ücretlerin, ilk 3000 doları, tek nakidli ödeneğe esas teşkil eder. Meselâ bir işçi, bir yıl içinde iki ayrı iş verenin her birinden de yılda 3000 dolar ücret almış ise, tek nakidli ödeneğin hesabında 6000 dolar esas olarak alınır. Binaenaleyh, bir işçinin bir yıl içinde, muhtelif işverenlerden almış olduğu ücretlerin ilk 3000 dolara kadar olan kısımlarının toplamı, tek nakidli ödeneğin hesabına esas olarak alınmıştır.

3 — Tek nakidli ödeneğin hesabı : Yalnız bir defaya mahsus olmak üzere ödenen para, işçinin 31 aralık 1936 tarihinden sonra, 65 yaşına girinceye kadar, sigortaya dahil işlerden almış olduğu ücretler toplamının, % 3 1/2 sine müsavi olur. Ancak, aylık tekaüdiyelerin hesabında da olduğu gibi, işverenlerin, yalnız birisinden alınan ücretlerin ilk 3000 doları üzerinden para ödenecektir.

Yukarıda izah edilen nisbetin, nasıl tatbik edildiğini, misallerle gösterelim :

a) 1938 yılı Temmuz ayında, 65 yaşına giren bir işçinin, bu tarihe kadar, sigorta aylık tekaüdiyelerde olduğu gibi, her hantaya dahil bir işde çalışmış olması şartıyla, alacağı tek ödenekli paranın hesabı.

Bu işçi, meselâ : 1 ocak 1937 tarihinden sonra, 1 temmuz 1938 tarihine kadar, bir fabrikada çalışmış, ve ayda 100 dolar olmak üzere, 18 ay içinde, 1800 dolar ücret almış ise, kendisine ödenecek olan tek nakid para 63 dolar olacaktır.

b) Bir işçi, 1936 yılından sonra, 65 yaşına girinceye kadar, yalnız dört yıl içinde, topyekûn 5000 dolar ücret almışsa, tek nakidli ödeneğe hak kazanmıştır. Bu işçi-

ye, 65 yaşına basdığı zaman, 5000 doların % 3 1/2 olan 175 dolar tek nakid olarak verilir. Aylık tekaüdiyeye hak kazanamaz. Çünkü, 1936 yılından sonra 65 yaşına girinceye kadar, sigortaya dahil işlerde, beş yıl müddetle çalışmamıştır.

Yalnız bir defaya mahsus olmak üzere ödenen paralara, asgarî veya azamî bir had çizilmemiştir. Sigortaya dahil işlerde kazanılan ücretlerin yekûnunun, % 3 1/2 si tek nakidli ödeneğe esas teşkil eder. Bu paralar, sigortaya dahil işlerde çalıştığı halde, aylık tekaüdiyelere hak kazanamayan işçilere verilir.

Vasatî haftalık ücret Dolar	65 yaşındakine verilecek olan, tek nakidli ödenek			
	1 yıllık çalış- madan sonra Dolar	2 yıllık çalış- madan sonra Dolar	3 yıllık çalış- madan sonra Dolar	4 yıllık çalış- madan sonra Dolar
10,—	18,20	36,40	54,60	72,80
12,—	21,84	43,68	65,52	87,36
15,—	27,30	54,60	81,90	109,20
18,—	32,76	65,52	98,28	131,40
21,—	38,22	76,44	114,66	152,88
25,—	45,50	91,—	136,50	182,—
30,—	54,60	109,20	163,80	218,40
40,—	72,80	145,60	218,40	291,20
50,—	91,—	182,—	273,—	364,—
60,—	109,—	210,—	315,—	420,—

C — ÖLÜM VUKUUNDA ÖDEMELER :

İşçi, 65 yaşına erişmeden öldüğü takdirde, 31 aralık 1936 tarihinden sonra, ölünceye kadar almış olduğu ücretlerin, % 3 1/2 nisbetindeki miktarı, varislerine ödenir. Aylık tekaüdiyelerle tek nakidli ödeneklerin hesabında olduğu gibi, ölüm vukuunda yapılan tediye-lerin hesabına da, işçinin sigortaya dahil bir işten almış olduğu yıllık ücretlerin 3000 dolardan fazlası nazarı itibare alınmaz. Bu nisbetin tatbiki aşağıda izah edilmiştir.

a) Bir işçi 31 aralık 1936 tarihinden sonra, 20 yıl müddetle sigortaya dahil bir işte, yılda 1000 dolar ücret almış olsa, ve 65 yaşına girmeden ölürse, almış olduğu

ücretlerin yekûnu 20000 dolar olacağına göre, varislerine bu meblağın % 3 1/2 si, yani 700 dolar ödenecektir.

b) Bir işçi, aylık tekaüdiye almaya başladıktan 6 ay sonra ölürse, varislerine ödenecek para, aşağıdaki şekilde hesabedilecektir.

Kanuna göre, hayatta bulunduğu müddet içinde almış olduğu aylık tekaüdiyelerin yekûnu, işverenden almış olduğu ücretler yekûnunun % 3 1/2 sini geçmemişse, aradaki fark varislerine ödenir. İlk misaldeki gibi, almış olduğu ücretlerin yekûnu 20000 dolar ise, 65 yaşından sonra, ayda 29,17 dolar üzerinden, 6 ayda 175,02 dolar almış olacaktır. Binaenaleyh, 20000 doların % 3 1/2 si, 700 dolar olduğundan, bu meblağdan 175,02 dolar tenzil edildikten sonra, artan 524,98 dolar varislerine ödenir. Buna göre, işçinin hayatta bulunduğu müddetçe almış olduğu aylık tekaüdiyelerin yekûnu, 700 dolardan fazla ise, varislerine hiç bir şey ödenmez.

Ölüm halinde ödenen paranın, enaz veya ençok hadleri yoktur. İşçi, 31 aralık 1936 tarihinden sonra, 65 yaşına vardığı ölmezse, 100 dolar ücret kazanmış olsa da, hi, bunun % 3 1/2 si, yani 3,50 dolar varislerine ödenir. İşçi, yukarıdaki şartlarla ölmeden evvel, 180000 dolar ücret almışsa bu meblağın % 3 1/2 si, yani 6300 dolar varislerine ödenir. Tabii aylık tekaüdiye almış ise onların 6300 dolardan tenzil edilmesi icabeder.

III — SOSYAL EMNİYET KAYITLARI:

Sosyal Emniyet İdare Kurulunun, sosyal sigortaya dahil işlerde çalışan işçilerin almış oldukları ücretleri bilmesi ve bunların bir hesabını tutması lâzımdır. Bu maksatla sigortaya dahil işlerde çalışan her işçiye, ayrı bir hesap numarası verilir. İşverenler belirli işçilerin almış oldukları ücretleri hesap numaraları ile, Sosyal Emniyet İdare Kuruluna bildirirler. İşçi, bir gün bile çalışmış olsa, işverenin, işçinin aldığı ücreti bildirmesi mecburidir. Bildirilen ücretler, İdare Kurulu tarafından işçinin hem ismi hem de hesap numarası ile ayrı

ayrı tutulan hesaplara işlenir. Bu suretle, bir işçinin almış olduğu ücret, başka bir işçinin hesabına işlenemez.

Sosyal Emniyet hesap numaraları, memleketin her tarafında bulunan Sosyal Emniyet Bürolarından, veya posta idarelerinden alınacak taleplamelerin, doldurularak, en yakın Sosyal Emniyet Bürosuna gönderilmesi suretiyle tedarik edilebilir. Talepname alınır alınmaz, Sosyal Emniyet Bürosu tarafından hesap numarasını ihtiva eden bir sosyal emniyet kartı, işçiye verilir. Ve bu numara, işçinin ihtiyarlık sigortası hesabının açılmasını temin eder. İşyeri, sigortaya dahil bir işyeri ise; işçi, her çalıştığı yerde, hesap numarasını işverene bildirir. Kartı kayb olduğu zaman, bir yenisini alabilmesi için, hesap numarasını başka bir yere kaydetmesi lâzımdır.

İşverenler, hesap numaralarını göstererek, her işçinin aldığı ücreti, üç ayda bir, İç Gelir Dairesine bildirirler.

Bu suretle açıklanan ücretler, Gelir Dairesi tarafından, Sosyal Emniyet İdare Kuruluna bildirilir, ve Kurul da bu ücretleri ilgili işçilerin hesaplarına işler. Menfaat tediyelelerinin hesabında, karışıklıkların önüne geçmek için, her işçiye ayrı ve tek bir numara verilmiştir. Her hangi bir işçinin, yanlışlıkla, birden fazla hesap numarası mevcut olursa, işçinin bunlardan birini alıkoyarak diğerlerini İdare Kuruluna iade etmesi lâzımdır. İade ettiği kartların her birine, kendinde kalan hesap numarasını işaret etmesi, ve bu kartları, iptal isteğini bildiren bir mektupla göndermesi gerekir.

İşçi, kartını kaybettiği takdirde, yeni bir talepname alarak, ilk taleppnamesi gibi doldurmalı, ve üzerine "İkinci Kopya" diye işaret ederek, bu kopyayı talep edişinin sebebini de izah etmelidir.

IV — SİGORTA HAKLARININ ÖDENMESİ :

Sigorta hakları, Amerika Birleşik Devletleri Maliye Dairesi tarafından ödenir. Sosyal Emniyet İdare Kurulu, sigorta haklarını hesap ve tayin ederek, Mali-

ye Dairesine bildirir. Her hangi bir yanlışlıktan dolayı, işçinin az veya çok hak aldığı tesbit edilirse, evvelce verilen ödeneklerin, düzeltilmesi mümkündür.

V — ÖLÜM HALİNDE YAPILACAK ÖDEMELER İÇİN MÜRACAAT :

Ölüm halinde yapılacak ödemeler için, mahkemece tayin edilen vâsi veya vekil müracaat eder. Bir vasiyetname bahis mevzuu olmayıp, veraset mahkeme tarafından tayin edilmediği takdirde, ve ödenecek meblâğ, 500 doları aşmıyorsa, işçinin ailesi efradı tarafından da bu müracaat yapılabilir. Bu hususta herhangi bir şüphe varsa, en yakın Sosyal Emniyet Bürosu, varislere icabeden şeyler hakkında malûmat vermeğe daima amadedir. Talepname, en yakın Sosyal Emniyet Bürosuna gönderilir.

VI — İHTİYARLIK SİGORTASI GELİRİ :

Sosyal Emniyet Kanunu ile, Maliye Dairesi tarafından, ihtiyarlık sigortasına mahsus bir "İhtiyat" hesabı tesis edilmiştir. Federal Kongre, her yıl bu hesaba, ihtiyarlık sigortasına tahsis edilmek üzere, bir "Yıllık Prim" tahsisatı ayırabilir. Bu "Yıllık Prim" tahsisatı, kabul edilmiş Aktüarya prensiplerine göre tesbit edilmiştir. Kanun, bu suretle ayrılmış olan tahsisatın, Amerika Birleşik Devletleri Hükümeti tarafından ödenmesi icabeden, ve Hükümet tarafından garanti edilen, tahvilât hesaplarından başka bir hesapta % 3 faizle işletilmesini âmirir.

İhtiyarlık sigortasının para yekûnu karşılamak amacile, Sosyal Emniyet Kanunu, hem işverenleri, hem de işçileri bir vergiye tabi tutmuştur. Kanunun başlangıcında, işverenle işçi, işçinin ücretinin % 1 ni, ayrı ayrı ödemek mecburiyetindedirler. Bu nisbet, 1939 yılına kadar, her yıl, % 1 in 1/2 nisbetinde artacak, ve 1939 yılından sonra, nispet, işveren ve işçi için, ayrı ayrı % 3 ü bulan azamî nispete erişerek, bu nispette devam edecektir.

İşveren tarafından, her üç ayda bir, İç Varidat Dairesine gönderilen beyanna-

meler, hem işçinin üç ay içinde almış olduğu ücreti, hem de, bu ücretten tenzil edilen vergi tutarını ihtiva edecektir. Beyanname verildiği zaman, işveren de, kendi payına düşen vergi miktarını ilâve ederek, vergi tutarını İç Gelir Dairesine ödeyecektir.

İşçi tarafından ödenen vergi, miktarı hesap numarasının bulunduğu kayıtlara işlenemeyecektir. Çünkü, menfaat tediye-leri, işçinin ödediği vergiye göre değil, aldığı ücretlere göre tayin edilir.

30 Haziran 1937 tarihinde, ihtiyarlık sigortasının "İhtiyat" hesabının, Aktüarya prensiplerine göre hesabedilen vaziyetinin kıymet bilânçosu, aşağıda gösterilmiştir :

30 haziran 1937 tarihinde sigortalı bulunanların vaziyeti : (Milyon dolar)

İstikbaldeki menfaat ödeneklerinden doğacak borçların hali hazır kıymeti :

1. Ölüm ödenekleri	3685
2. Tek nakidli ödenekler	60
3. Aylık tekaüdiye ödenekleri	22194
4. Yekûn	25939

Akitifin hali hazır kıymeti :

5. Sosyal Emniyet Kanununun, VIII ci faslı ile ihdas edilen vergi tutarından, % 5 idare masrafları çıkarıldıktan sonra, kalan bakiyeye karşılık, müstakbel tahsisatın tutarı	18402
6. Elde mevcut tahsisat	267
7. Yekûn	18669
8. Borçlar bakiyesi	7270

İstikbalde sigortaya gireceklerin durumu : (Milyon dolar)

İstikbalde, menfaat ödeneklerinden doğacak borçların, hali hazır kıymeti :

9. Ölüm ödenekleri	5158
10. Aylık tekaüdiyeleri	21344
11. Yekûn	26502

Aktifin, hali hazır kıymeti :

12. Sosyal Emniyet Kanununun VIII ci faslı ile ihdas edilen vergi tutarından, % 5 idare masrafları tenzil edildikten sonra, kalan bakiyeye karşılık olarak, verilecek müstakbel tahsisatın tutarı	33772
13. Aktifin fazlalık bakiyesi	7270

Yukarıdaki kıymet bilânçosu, şu esaslara göre hazırlanmıştır :

1. **Hali hazır sigortalılar, ve yaş denklemi :** 30 haziran 1937 tarihinde sigortalı olanların adedi, takriben 26.375.000 insan olarak tahmin edilmiştir. Bu rakama, aylık tekaüdiye almayacak olanlar da dahildir. 1930 Nüfus sayımında tesbit edilen, kanaznç temin ederek çalışan insanların, yaş denkle mi? esas olarak alınmıştır.

2. **Sigortalı sayısının artışı, ve sigortaya yeni girenlerin ortalama yaşı :** İstikbaldeki nüfus artışı tetkikleri neticelerine göre aylık tekaüdiyeye hak kazanacak olan yeni girenlerin sayısı, yılda 250.000 olarak tahmin edilmiş, ve umum sigortalı adedi, 35.000.000 oluncaya kadar, bu 250.000 insanın her yıl sigortaya gireceği, ve 35.000.000 dan sonra, 35.000.000 sigortalı sayısının sabit kalacağı tahmin olunmuştur. Yeni girenlerin, ortalama yaşı, 25 olarak kabul edilmiştir.

3. **Tekaütlük nispeti :** Bir denkleştirme faktörü olarak kabul edilmiştir. Altmış beş veya daha yukarı yaşlarda tekaüd olma nispetinin, takriben, ortalama 66 3/4 yaşında tekaüd olma nispetine müsavi olacağı, tahmin olunmuştur. Buna göre, kanun tarafından ihdas edilen "İhtiyat" hesabına, işveren ve işçilerden alınacak

verginin, % 95 şine muadil, bir tahsisat ayrılır. Ve bu tahsisat, % 3 faizle işletilecek olursa, yapılacak ödemeleri karşılamak mümkün olacaktır. Bu hesapların hepsi takribi ve tahminidir.

4. **Ölümler :** Ölüm hesapları, nüfus sayım dairesi tarafından, 1930 yılı sayım neticelerine göre, ve 1920 ilâ 1929 yılları içinde tesbit edilen, ölüm adedine göre hazırlanan, beyaz erkeklerin ölüm tablolarına dayanmaktadır.

5. **Yılda kazanılan ortalama ücret :** Bütün sigortalıların, sigortaya giriş tarihinden, tekaüd oluncaya kadar, yılda kazandıkları vasatî ücret 967 dolar olarak kabul edilmiştir. Bu rakam işsizliği ve sigortaya dahil olmayan işlerde çalışmayı da nazarı itibare almaktadır.

Bibliyografya :

1. Mills and Montgomery, LABOR'S RISKS AND SOCIAL INSURANCE, 1938.
2. Reinhard A. Hohaus, EQUITY ADEQUACY AND RELATED FACTORS IN OLD AGE INSURANCE, 1938.
3. John J. Corson, OLD AGE INSURANCE UNDER THE SOCIAL SECURITY ACT, 1938.
4. Reinhard A. Hohaus, RESERVES FOR NATIONAL OLD AGE INSURANCE PENSIONS, 1936.
5. Max Stern, A. BRIEF EXPLANATION OF THE SOCIAL SECURITY ACT, 1938.

Çalışma Hayatımızda Gelişmeler

Yazan : Celâl DİNCER

Milletlerin hayatında, geçmişin manzarasını, yaşanan devirlerin karakterliğini kanunlar kadar kesin ve açık belirten belge az bulunur. Elimizdeki İş Kanunu, 1936 yılının 8 haziranında kabul edilmiş olduğuna ve ertesi yılın 15 haziranında yürürlüğe girdiğine göre, dokuz yılı aşan bir uygulama devresi geçirmiştir. Ve bir takım hükümlerinin değiştirilmesi lüzumu artık kesin olarak belirmiş bulunmaktadır. Bu, bir yandan, hayatın dinamik yürüyüşünün açık bir belirtisi; öte yandan da bütün hükümlerinin uzun ömürlü olup olmamaları keyfiyetinin, her kanunun kendi özelliği ile ilgili bulunuşunun bir sonucudur. Onuncu Hicret Asrına kadar bizde pek güzel işlemiş ve millî sanayiimizi geliştirerek uzun zaman ayakta tutmuş olan Loncalar teşkilâtının olsun, genel çalışma alanındaki millî geleneklerimizin olsun, zamanla, çeşitli sebepler tesiri altında, yavaş yavaş kayboluşu, gerek ekonomik, gerek sosyal bünyemizi derinliğine ve genişliğine sarsmıştı. Loncalar teşkilâtı ile beraber kuvvetli millî geleneklerimizin de kaybolmaya yüz tutuşunun, Osman Oğulları Sultanlığını gerileme devrine rastlayışı, dikkate değer. Bununla beraber gerek küçük sanatlarda, gerekse esnaflık ve ticaret alanlarında çalışan zümrelerin kendi aralarında yürütmeğe muvaffak oldukları sosyal ve ekonomik gelenekler, sendeleye sarsıla, daha bir müddet yaşayabilmiştir ki, bunun sebebini, ancak, gerileme devrimiz Devlet bünyesinin çürüklüğünü dahi uzun zaman örtebilmiş olan, Millî karakterimizin sağlamlığında bulabiliriz. Fakat, Avrupada makine sanayiinin kuruluşu ve Kapitulas-

yonların yurdumuzu bu sanayie açık bir pazar haline getirişi, küçük sanatlarımızla birlikte ve zamanla, bu gelenekleri de, yıprata yıprata, yıkarak silip süpürmüştür. Gerçi, kötü bir idare elinde göçmek üzere bulunan yurdumuzun yabancı devletler arasında paylaşılmasını önlemek amacı ile kurulan, Meşrutiyet devrinde, millî çalışma gücümüzü düzenlemeyi hedef tutan bir takım kımıldanışlar sezilmiştir. Lâkin bunlardan bir semere alınmadan Birinci Büyük Harp, arkasından da onun acıklı Mütareke devri gelip çattı. Nihayet, sosyal mahiyetli ilk kanun Millî Mücadele devrimize nasip oldu. Bu, 151 sayılı, 10 eylül 1337 tarihli, Ereğli Kömür Havzası işçileri hakkındaki kanundur. Bu olay, Millî Mücadelemizin, aynı zamanda nasıl bir medenî "zihniyet inkılabının ifadesi" olduğunu açıkça belirtir [1]. Bu tarihten üç yıl sonra başlayan yeni çalışmalar, onbir yıl sonunda, bize elimizdeki İş Kanununu kazandırmıştır.

Şimdi ise yeni bir devreye girmekteyiz : Çalışma Bakanlığı bu kanunun da tadil edilmesine lüzum görmüş, bu yönde gerekli hazırlıklarını tamamlamıştır. Yapılması lüzumlu değişiklikler arasında - bir işyerinin, İş Kanununa tabi tutulabilmesi için- günde en az on işçi çalıştırması veya, mahiyeti itibariyle, on işçi çalıştırmayı gerektiren bir durum göstermesi hakkındaki kayıt en çok göze çarpan hususlardan biridir. Dünyanın her yerinde endüstri a-

[1] Tırnak içindeki ibare aynen bu ibareyi ihtiva eden cümle mealen Çalışma Bakanı Sayın Profesör Dr. Sadi İrmak'ındır.

lanındaki ilerleyişi geliştiren faktörlerden biri de işyerinin toplu, kaabilse bir çatı altında; tezgâh ve aletlerin mümkün olduğu kadar birbirine yakın bulunuşudur. Oturup kalkmak, gidip gelmekle zaman kaybetmemeleri için, mümkün olan her işde, işçiyi yerinde tutup üzerlerinde çalışacakları parçaları önlerinden geçirten çeşitten işletme tesislerine bizde de özel sermayelerin para yatırımları, kanunun bu hükmünün hemen değiştirilmesine bağlıdır. Son Harp yılları içinde esaslı bir denetlemeye tabi tutulamıyarak İş Kanununun kapsamı dışında kalabilmiş bir çok işyerleri de vardır. Haklarında İş Kanunu hükümlerinin yürütülmesine bir türlü yanaşmak istemiyen, fakat şimdi Devlet denetlemesinin, gün geçtikçe artan, tesirini duyan bu işyerlerinin bir kısmı, gerek yaptıkları işin mahiyeti, gerekse işçilerinin sayısı itibarıyla, kanun kapsamına alınmaktan kurtulabilmek için akla, hayale gelmedik vesileler icat etmekte; külfet telâkki ettikleri mükellefiyetlerden kaçınmaktadırlar. O kadar ki, meselâ : fındık kırma, ayıklama ve çuvallara doldurma işlerini,

aynı firmanın, başka başka isimler altında ve başka başka işyerlerinde, hiç de rasyonel olmayan şekillerde, dörder beşer işçi ile yapmak yoluna saptığı ötedenberi görülmüştür. Bu, bir tek örnektir. Hemen her çeşit işde bu yolu tutmaya savaşırlar pek çoktur. Sonucu bakımından gerek işverenin, gerekse işçinin zararına ve dolayısıyla, yurdumuz iş gücü veriminin azalmasına sebep olan, sosyal ve ekonomik kalkınmamızı engelleyen bu durumu düzeltmenin en kestirme yolu, kanundan işçi sayısı hakkındaki kaydı kaldırmak olacaktır. Böylece, tek işçi ile çalışan işyerleri dahi İş Kanunu kapsamına girince, şimdiye kadar, dağılma ve küçük küçük, ayrı ayrı kısımlar halinde çalışma meyli gösteren sanayiimizin bir derlenip toparlanma, birleşme, daha rasyonel çalışma ve daha ucuz maliyet sağlama devrine gireceğini kuvvetle umarız. Şüphesizdir ki, İş Kanunu kapsamına alınmasını savunduğumuz küçük işyerlerine yükletilecek malî ve idarî mükellefiyetlerin, öteki işyerlerine nazaran, daha hafif tutulması gerekecektir.

Almanya'da İşçi Sigortaları

Çeviren : Nevzat ATAÇ

"Bureau international du travail" yayınlarından

Almanya'da, hastalık sigortalarına âit ilk kanun 1883 tarihini taşır. Bu kanun, yalnız sanayi işçilerini hedef tutuyordu. Sonra çıkan kanunlarla bu sigorta, taşıt ve toprak işçilerine, gündelikçilerine de teşmil edildi. 1892 tarihinden itibaren hastalık sigortaları umumileşmiş ve bütün gündelikçileri kavramıştır. Yıllık gelirleri 3600 mark tutan işçi ve sanatkâr sigortadan istisna edilmişlerdir. 7 aralık 1933 kanunu sigorta masraflarının müsavi hisselerle işçiler tarafından ödenmesini karar altına almıştır. Mamafî bu madde yürürlüğe girmediğinden sigortalılar, önceleri olduğu gibi yine masrafın üçte ikisini ödemekde devam etmektedirler. Fazla istekli, yani gönüllü sigortalılar bütün masrafa iştirak eder gibi hisseler öderler. Masraf hissesi her sandık tarafından önceden tayin edilmiştir. Hasta, hastalığının ilk gününden itibaren sigortadan sıhhi yardım istemek hakkına sahiptir. Eğer 26 haftalık bir müddetin bitiminde kişi, çalışabilecek duruma gelmişse yardım kesilir. Yok eğer çalışma iktidarsızlığı bu müddetden sonra da devam ediyorsa işçiye hastalık tazminatı verilir, sıhhi yardım kaldırılır. Hastalık tazminatı, işçinin çalışmamaya başladığı günlerin dördüncüsünden başlar, 26 ıncı haftanın sonuna kadar verilir. Ancak, lüzumlu olan sıhhi yardımların devam ettiği ilk 13 hafta için hastaya tazminat verilmeyiz. İkinci on üç hafta hastaların tazminat istemeğe hakları olduğu âzamî müddettir.

Sıhhi yardımın mahiyeti : Kabine ve

ev bakımı, pratisyen ve mütehassıs doktor tedavileri, diş tedavisi, radyum, elektro fizik ve termik ihtimamlar, masaj, banyo ve laboratuvar tahlilleridir. Bundan başka ilâve yardımlar adıyla, sigortalar üyelerine prevantoryum diyebileceğimiz yerlerde nekahet zamanlarını geçirmek imkânını da sağlarlar.

Sigortanın sağlık teşkilâtı : Prensip olarak 600 sigortalı için bir doktor kabul edilmiştir. Bunu ayarlayabilmek için bölgeler ayrılmıştır. Her doktor kendisine ayrılan mıntakada doktorluğunu tatbik eder. Bu doktorların yüzde kırkı mütehassıslardan müteşekkildir. Sigortalılar, bunların arasından kendi doktorlarını kendileri tayin ederler. Almanya'da sigorta müesseselerinin sağlık masraflarının bütününe eline alan sigorta doktorları cemiyeti, bu doktorların ücretlerini verir. Sigorta üyeleri, tedavi masraflarına yardım adıyla 100 de 25 rm. nispetinde bir para öderler. Buna mukabil, bir hastalık sertifikası alırlar ki : hastalandıkları zaman tedavi eden sigorta doktoruna göstermeğe mecbur oldukları bu kart, hastalık müddetinin 3 de 1 i için muteberdir. Eğer tedavi devam edecekse diğer üçte bir müddet için sertifikanın yenilenmesi lâzımdır. İşsiz sigortalılarla, tekaütler, fakir veremli ve cinsî hastalık müptelâları birde en az dört çocuk sahibi olan üyeler bu ödeneği vermezler. Tedavi şekli : Eğer hasta doktorun muayenehanesine yürüyebilecek durumda ise orada, gidemiyecek derecede hasta ise evinde bakılır. Doktor kendi mıntakasından hariç bir hastanın müracaatıyla karşılaşırsa evi muayenehaneye yakın olmadığı takdirde

hastanın arzusunu yerine getirmiyebilir. Almanya'da sigorta doktorlarının hizmetleri, bunların girmeye mecbur oldukları sigorta doktorları cemiyetinin delâletiyle yapılan mukavelelerle tesbit edilmiştir. Her doktor, şahsan sigortaya değil bu derneğe karşı mes'uldür. Nitekim onların ücretlerini de bu teşekkül vermektedir. Sigorta idarelerinin, doktorların cemiyetine güven göstermesinden itibaren sigortalarla doktorlar arasında şahsî mukavelelere lüzum kalmamıştır. Sigorta doktorlarının ücretlerinin ödenmesi şu tarzdadır : Sigorta, sigorta doktorları derneğine sağlık masrafları için lüzumlu parayı yatırır. O da dernek idaresinin tasvip ettiği bir şekilde, tedavi sayısının esas alarak, bunu, sigorta doktorları arasında taksim eder. Sigorta doktorları kurumunun her bölgede bulundurduğu şubelerinde bir muhasebe bürosu vardır ki sigorta doktorları hesaplarını bu bürolara verirler. Doktor sigorta sandığına karşı hiçbir iddiada bulunamaz. Ancak, doktorun yaptığı muayene ve tedavi sayısının artmasıyla ücretler artacağından, aksine az olması doktorun kazancına bir düşüklük yaparak geçimini güçleştireceğinden 1934 yılında bu hususlar için tazminat kabul edilmiştir!..

Bu tazminat, ikiden fazla çocuk sahibi doktorlarla, fakir bölgelerde çalışan hekimlere verilir. Sigortalılar ilâçlarını, sigorta doktorunun, dişçisinin, ebesinin verdiği bir reçete ile temin ederler. Sigortalı ilâcın hakikî fiyatının yalnız 100 den 25 ini verir. Eğer işçinin hastalık ve çalışmazlığı 10 günden fazla sürerse bundan sonrası için ilâç parası alınmaz. Dörtten fazla çocuk sahibi üyelerle, işsizler, mütekaatler, fakir veremli ve cinsî hastalık müptelâları bu ücreti de vermezler. Sigorta sandıkları serbes satış yapan diğer eczahanelerle sigortalılar için istifadeli anlaşmalar yapmışlardır. 1935 - 1936 yıllarında sigorta sandıkları federasyonlarıyla, Alman ilâç müstahsilleri federasyonunun bu kabilden yaptıkları anlaşmaları iş bakanlığı da onaylamıştır.

Bütün bu teşkilâtın mihreri, şüphesiz sigorta doktorudur. Tedavi ve doktorluk bir sanat sayılıyorsa, sigorta doktorluğu daha güç bir sanattır. Genç bir doktor, tedavi usullerini hastahanelerdeki tecrübelerle ve profesörlerine danışarak öğrenebilir fakat; sigorta doktoru olarak çalışınca karşılaşacağı zorlukları ne kitaplar ne de profesörleri anlatmamışlardır.

hastanın arzusunu yerine getirmiyebilir. Almanya'da sigorta doktorlarının hizmetleri, bunların girmeye mecbur oldukları sigorta doktorları cemiyetinin delâletiyle yapılan mukavelelerle tesbit edilmiştir. Her doktor, şahsan sigortaya değil bu derneğe karşı mes'uldür. Nitekim onların ücretlerini de bu teşekkül vermektedir. Sigorta idarelerinin, doktorların cemiyetine güven göstermesinden itibaren sigortalarla doktorlar arasında şahsî mukavelelere lüzum kalmamıştır. Sigorta doktorlarının ücretlerinin ödenmesi şu tarzdadır : Sigorta, sigorta doktorları derneğine sağlık masrafları için lüzumlu parayı yatırır. O da dernek idaresinin tasvip ettiği bir şekilde, tedavi sayısının esas alarak, bunu, sigorta doktorları arasında taksim eder. Sigorta doktorları kurumunun her bölgede bulundurduğu şubelerinde bir muhasebe bürosu vardır ki sigorta doktorları hesaplarını bu bürolara verirler. Doktor sigorta sandığına karşı hiçbir iddiada bulunamaz. Ancak, doktorun yaptığı muayene ve tedavi sayısının artmasıyla ücretler artacağından, aksine az olması doktorun kazancına bir düşüklük yaparak geçimini güçleştireceğinden 1934 yılında bu hususlar için tazminat kabul edilmiştir!..

Bu tazminat, ikiden fazla çocuk sahibi doktorlarla, fakir bölgelerde çalışan hekimlere verilir. Sigortalılar ilâçlarını, sigorta doktorunun, dişçisinin, ebesinin verdiği bir reçete ile temin ederler. Sigortalı ilâcın hakikî fiyatının yalnız 100 den 25 ini verir. Eğer işçinin hastalık ve çalışmazlığı 10 günden fazla sürerse bundan sonrası için ilâç parası alınmaz. Dörtten fazla çocuk sahibi üyelerle, işsizler, mütekaitler, fakir veremli ve cinsî hastalık müptelâları bu ücreti de vermezler. Sigorta sandıkları serbes satış yapan diğer eczahanelerle sigortalılar için istifadeli anlaşmalar yapmışlardır. 1935 - 1936 yıllarında sigorta sandıkları federasyonlarıyla, Alman ilâç müstahsilleri federasyonunun bu kabilden yaptıkları anlaşmaları iş bakanlığı da onaylamıştır.

Bütün bu teşkilâtın mihveri, şüphesiz sigorta doktorudur. Tedavi ve doktorluk bir sanat sayılıyorsa, sigorta doktorluğu daha güç bir sanattır. Genç bir doktor, tedavi usullerini hastahanelerdeki tecrübelerle ve profesörlerine danışarak öğrenebilir fakat; sigorta doktoru olarak çalışınca karşılaşacağı zorlukları ne kitaplar ne de profesörleri anlatmamışlardır.

İşin İşçiye Göre Ayarlanması

Sadi GÜNEL

Yuvarlanan taş yosun tutmaz. İnsan-oğlu da, çalışabildiği kadar parlar.

Böyle yaldızlı kelimelerin, görünüş ve gösteriş taraflarından sıyrılıp, her zaman ve her yerde değeri olan (Hakikat) la yüz-yüze gelmekten çekinmezsek, hemen şu suali sorabiliriz : Damarlarında kanı donmamış olan hangi insan çalışmak istemez ki? Hüner, onu çalıştırmasını bilmektedir. Bu, demek değildir ki, düşüncesi olan bir varlık, başkası tarafından güdülererek iş görmek zorunda kalamaz.

Doğrudur... Gerçek insan, kendini çalıştırmasını bilir. Fakat, Konumuz, ferdin, öz hayatı uğrunda harcaması gereken emeğini değil; her kesin, başkaları için ömür tüketmesiyle ilgilidir. İşte (Çalışmak) bu yönden gözönüne alınırsa, çok önemli ve çok güç bir ilmin sırlarını çözmek gerekir.

Binbir ruh hâleti içinde yüzen, bir insanı değil, binlerce ve yüz binlerce varlığı, aynı yolda, bir ülküde ve isteğe uygun şekilde yöneltmekten daha güç ne vardır?

Bu, öylesine güçtür ki, Ehram'lara, insan kanıyla yıkanmış bloklar yığdıran Kamçılı Medeniyet bile, bir gün yenilmiş (Pes) demiştir.

Bu, öylesine korkunçtur ki, tab'asını kolaylıkla parmağında çevirdiğini sanan nice Taç Sahiplerinin, Tahtını başına geçirmiştir.

Bütün Dünya tarihi, şu gerçeğin, sayısız örnekleriyle doludur : Çalışmak kolay, fakat çalıştırmak güçtür.

Niçin?...

İşte, sihirli anahtarını, her güçlükte olduğu gibi, yine yalnız Medeniyet'in bulabildiği bir muamma!..

Bu tek kelimelik sorunun, kendi görüşümüze göre ve Konumuzu ilgilendirdiği kadar cevabını vermeğe çalışalım.

İnsan toplulukları içinde, ırk, din, milliyet ve daha bir çok çeşitli ayrılıkları ortadan kaldırmak, yardımlaşma ve dayanışma yoluyla insanlığa yarayan iyiliği (İşçi) yapmıştır. İşçi, bütün gücünü, başkalarının yararına harcayan insan olduğuna göre, bir fazilet ve feragat kaynağıdır da...

Fakat, onu, sabrını değil, verimini istismar etmek suretiyle çalıştırmak yolunu bulamayan Fabrika ve Kurulların idarecileri, her zaman, çok yorulmuş ve az randıman almışlardır.

Öbür yandan, işçi çalıştırmasını bir bilgi ve hüner işi sayan yetişkin insanlar, başarı yolunu, ilmin ve metod'un meşalesi altında aramışlardır. Bu ışıkla aydınlanan Ülkü'lerine, binlerce insanı, incitmeden ulaştırmışlardır.

Çünkü, işçinin ruh ve beden varlığına, gereği kadar değer vermesini bilmişlerdir.

Her ne kadar, çeşitli ve pratik makineler icadolunursa olunsun, çalışmaları, yine insan gücüne bağlıdır. İnsanın da, vücut ve ruh gibi, birbirini tamamlayan iki varlığı olduğuna göre, bunları, tam bir denklemle çalıştırmadan verim beklemek, hiç te güvenilir bir şey değildir.

Terakkinin istihsale, istihsalin de insan gücüyle elde edilebileceğine göre, bunları birbirine ayarlamak, ancak bilgi ve metod'la mümkün olabilir.

Tek bileğin başarısı, tezgâhlar önünde hiçe inip, fabrika bacalarının isli dumanlarında Medeniyet Kıvılcımları parlamaya başlayınca, insan topluluklarının güdümü bir (Cemiyet Dâva) sı halini aldı. Günün insan boğazlaşmaları, artık ne din, ne de ırk uğruna değil, (Toprak) için hızını artırıyor. Tanrı'lar bile göklerde değil, Yeryüzünde, ve hattâ, Karatoprağın altında aranıyor. İşçileri, yüzlerce metre derinliğindeki maden kuyularına indirmek, veya saatlerce, tezgâh başında ayaküstü dikebilmek için, onların ruh ve beden yorgunluklarını gidermeği de sağlamak gerekir. Ruh durumu bozuk olan bir işçinin bileği ezber işler. Kasları gevşeyecek kadar didinen bir amelenin, salladığı her kazma, bir sonrakinin meyvesini ezmekten başka bir şey yapamaz.

Endüstride harcanan (İnsan Gücü) üzerindeki ilk incelemeler XX inci yüzyılın ilk senelerinde başlamıştır.

İşçi psikolojisi bilginlerinden Léon Walther [1] şunları anlatıyor : Endüstri işlerinde, insan gücünün verimli olması, Fizyoloji ve Psikoloji Kanunlarının kusursuz tatbikine ve bu yoldaki çalışmaların, metodla organize edilmesine bağlıdır.

Muharrir, bu konuda yazdığı dört bölümlük eserinde hep, işçiden randıman alabilmek için, ilkin onun, gerek beden ve gerekse ruh istirahatının sağlanması gerektiğini izaha çalışıyor.

İşçinin, üzerinde çalıştığı Yaraç'ın bile fizik durumuna uygun olmasını istiyoruz. Çalışanın, rahat veya yorucu bir şekilde iş görmesinin, iyi veya kötü randıman vermesiyle sıkı sıkıya ilgili olduğunda di-

reniyor. (Gelişigüzel) kurulmuş makinalar istemiyor. (Yorgunluk, İşçinin en büyük düşmanıdır) diyor. Biz de buna, (Kendi kanıyla beslediği bir mikroptur) şeklindeki inancımızı ekliyorum.

(Psikofizik-Ruh ve Beden) kolaylığı istiyor. (Anatomik, Fizyolojik ve Psikolojik amiller gözönünde tutlursa, işçinin yorgunluğu, enaz haddine iner.) düşüncesini örneklerle kuvvetlendiriyor. Bunun, enerjiden, yani kuvvet harcama işinden büyük bir tasarruf sağlayacağına inanıyor. Böyle bir ekonominin, günde sekiz saat çalışan, binlerce amele elinde, ne müthiş bir kuvvet kaynağı olacağını isbat ediyor.

Yalnız kendi inancına bel bağlamayan Prof. Walther, bu gerçeği ilk defa ortaya atan Münsterberg'in, (Çeşitli Ekonomi ve Sosyal Çalışma Yerlerinde, İşçinin Ruh ve Beden Durumuyla ilgilenmek, Verimi, istenilen şekilde sağlamak için tek çaredir.) Kanaatına dayanıyor. Sonra da tezini, büyük, Amerikan İş Doktoru Taylor'un, bütün dünya işçilerinin ruh ve beden istiraplarına bir (iksir) tesiri yapan nazariyeleriyle kuvvetlendiriyor.

Taylorizmde, istihsalin artışında, en büyük âminin (insan gücü) olduğu isbat eder. Yorgunluk vermeden çalıştırılan işçilerin, kısa zamanda, çok şey yaptıklarını, Taylor, şaşırtıcı rakamlarla ortaya koymuştur. Taylor, bir işçinin, bir tek şey yapmasını ve bunu bir kronometre gibi, ayarlanmış bir kolaylıkla biteviye, tıkır tıkır işlemesini ister. Meselâ : bir kızcağaz, bir derecik gibi önünden akan kutuların kapaklarını zimbalyacaktır. Bunu, bıkmadan ve zevkle yapabilmesi için de, uygun bir tempo veren müzikten faydalandırıyor. Plâktan taştan tatlı seslerle işçi, hem ruhunu dinlendiriyor, hem de, elini onun temposuna uydurarak, kesintisiz ve aksaksız bir çalışma ile, az zamanda çok iş görüyor.

Walther, Taylor'un, bu tecrübelerinden faydalandıktan başka, şunları da ileri sürüyor :

[1] Journal de Genève : 4.Avril.1946 (Psychologie du Travail) Par E. Brauer.

Çeşitli işçi grupları arasındaki iş bölümü, Medeniyet Feerinin ışıldadığı zamanlarda başlamıştır. Modern fabrikalarda, bu bakımdan bir de, işin, işçi karakterine uyması, yapanla yapılanın birbirlerini benimsemeleri gerekir. Kabiliyetlere göre iş vermek, onların kapasitelerini artırır. Çok kerre, işbölümünün, amprık (denemelerle elde edilen) usullerle tatbiki, randmanın iki üç misli artmasını, hem de, hiçbir yorgunluk duyurmadan sağlar. Taylorvari çalışmanın, biteviyeliği, tek

kusurudur. Bu da, yorucu ve bıktırıcıdır. Fakat iyi tarafları o kadar çoktur ki, bu eksigi düşündürmez bile...

Dünya endüstrisini ellerinde tutan Batı İlleri işçiliğinde, ruh ve beden durumuna verilen değeri, yukarıki örneklerle belirtmeğe çalıştık. Bir yumurtayı dokuz kişiye kaldırtmak havailiğiyle girişilen birçok işlerde başarı sağlamanın imkânsızlığına inanarak, istikbali kazandıracak işçileri, Türklüğümüze yakışır bir samimilikle korumamız, içten dileğimizdir.

İş Hareketlerinin Teşkilâtlanması ve Gurbetçilik

Süleyman KAZMAZ

Çalışma Bakanlığının iş plânlarında yer alan işçi pavyonları yapımı, memleket içinde mevsime ve iş yerlerine göre istikamet ve zamanı değişen işçi hareketlerinin düzenlenmesi bakımından dikkate değer bir teşebbüstür. Bilindiği gibi yurt içinde çoğu köylü olan kalabalık bir erkek nüfusu tarım işlerini bitirdikten sonra gerek tarım, gerek demiryolu ve endüstri işlerinde çalışmak üzere köylerinden ayrılırlar. Bu hareketin teşkilâtlanması, işçilerin köyden iş yerlerine gidinceye kadar ulaştırma vasıtası, barınma yerleri sağlanması bazen müteşebbisler, işverenler fakat çok defa asıl işçiler tarafından sağlanır. Tabii bu yüzden işçiler köylülerin sıkıntı çektikleri, bazen iş bulamadıkları, boş gezdikleri görülür. Bu yazımızda Rize ilinden etrafa doğru olan işin hareketi üzerinde kısaca durmak istiyoruz.

Bilindiği gibi Rize ilinde toprak dar ve mevcut nüfusu beslemekten çok uzaktır; topraktan alınan mahsuller, mescelâ, mısır, ekmek ihtiyacını karşılamaz; bunun için köylü yılın birkaç ayında dışardan mısır alır. Diğer toprak ve hayvan mahsulleri de aşağı yukarı aynı şekilde olup köylüyü kendi yağı ile kavrulan bir duruma getiremezler. Bu sebeptendir ki köylü geçimini sağlayabilmek için dışarda para kazanmak zorundadır. Bu geçim zorunluğu ilde gurbetçilik denen bir işin hareketinin doğmasına yol açmıştır.

Bir gelenek halinde ilde yaşayan gurbetçilik şudur : Erkek 15 hattâ daha küçük

yaştan itibaren köyünden ayrılarak çalışmak, para kazanmak üzere iş merkezlerine, büyük şehirlere demiryolu bina ve benzeri inşaat yerlerine gider. Bir mevsimden başlayarak birkaç yıl süren, hattâ bazan göç halini alan gurbetçilik sayesinde aile geçimini tamamlayacak para kazanılır. Ailede bir çeşit iş bölümü halinde olan gurbete çıkma ödevi daha çok genç erkeklerle düşer. Ailenin köydeki çalışma düzeninin bozulmaması şart olduğu için kadınlar yaşlılar sırasını savan erkekler gibi geride kalanlar evin işlerini görürler. Bu sebeple gurbete çıkmak kalabalık ailelerde sıraya konur. Nüfusu az olan ailelerde erkek gurbete çıkar, kadın da geride kalarak evin işlerini üzerine alır. Gurbete çıkan kimse kazandığı paranın artırabildiği kısmını köye gönderir; böyle olmazsa gurbete çıkmanın mânası kalmaz.

Köyünden ayrılarak yalnız başına veya arkadaşlarıyla gurup halinde gurbete çıkan bir kimse için halli güç birtakım meseleler vardır. Bir defa gideceği yerde derhal iş bulabilecek midir?

Bunun için önceden iş yerlerindeki tanıdıklarla veya İstanbul gibi büyük şehirlerdeki işveren hemşerilerle mektuplaşılır. Onlardan alınacak cevaba göre hareket edilir. Bazan müteahhitler, diğer fırıncı, gazinocu, lokantacı gibi işverenler köyünden, yakınlarından tanıdıklarını çağırır. Bu hallerde gider gitmez derhal işe girmek mümkün olur.

Çok defa böyle olmaz; köyden kalkılır, çalışmak üzere bir şehire, bir iş yerine

gidilir. Bu takdirde iş bulmak tesadüfe bağlıdır. Hemen iş bulunursa mesele kalmaz. Fakat uzun zaman iş bulunmadığı olur. Çeşme meydanındaki, Karaköy'deki hemşeri kahvelerinde uzun zaman oturulur. Günler bomboş gelip geçer.

Bu devreler köy ve ailenin denetinden ayrılarak başıboş kalan küçük yaştakiler, gençler için çok tehlikeli olur. Uzun vakit kaybettikten başka şehir hayatının zararlı hattâ tehlikeli alışkanlık ve tesirlerinden kendilerini koruyamazlar. Otel köşelerinde sıkıntılı bir hayat sürerler. Gerek iş bulmak ,gerek, şehir hayatına uymak hususunda iyi kılavuzlardan çok defa mahrum kaldıkları için gurbet hayatının zararlı tesirlerine maruz kalırlar.

Aynı hal bir işten çıkıp ikinci bir işe girinceye kadar geçen zaman içinde de görülür. Bu sebeplerle İstanbul'un hemşeri kahveleri çok defa iş saatlerinde büyük bir müşteri kalabalığı toplar. Şüphesiz bu hale diğer şehirlerde de rastlamak mümkündür.

Şehir hayatının ve iş yerlerinin bu işçiler üzerindeki tesirleri çok değişiktir. Gurbet hayatına alışkın olan tecrübeliler için pek fazla tehlike bahis konusu olmaz. Bunlar çalışırlar, basit ve sade bir hayat geçirerek kazandıklarının mühim bir kısmını biriktirerek köye gönderir veya götürürler.

Halbuki genç ve tecrübesizler için durum daha başkadır. Ailesinden ve karısından uzak olan bir genç için bekâr gurbet hayatının çok sıkıcı tarafları olacağı şüphesizdir. İlk sapıtma, eğlenme ve cinsiyet bakımından kendini gösterir. İçki ve gayri meşru münasebet peyda etme bunların başında gelir. Fazla içmek, köyde evli olduğu halde gurbetteki uzun bekârlığa dayanamıyarak metres tutma, hattâ ikinci bir kadınla evlenme, gayri meşru çocuk, gurbet hayatının bu karışık, sıkıntılı, ve düzensiz hayatından doğan kavgalar, cinayetler sık raslanan hallerdendir. Bu yüzden köydeki aile ve kadın acıklı bir duruma düşer. Bunlar erkeğin yalnız başına gurbete çıkmasının doğurduğu neticeleridir. Tek

başına gurbete çıkanlardan henüz çocukluk çağında olanlar, aile, ana, baba gibi koruyuculardan uzak bulundukları için bakımsız kalır. Gerek vücut gerek ahlâk bakımından menfi olaylarla karşılaşır.

Vakıayı böylece gözden geçirdikten sonra düzenlenme bakımından iki nokta üzerinde durabiliriz.

1 — İş bulma meselesi, iş yerlerinde ve şehirlerde işsiz dolaşmayı önlemek için, köylünün köyünden çıkarken nereye gideceğini ve nerede çalışacağını bilmesi lâzımdır. Bu da şehirlerde kurulacak "İş ve İşçi Bulma Büroları" sağlanabilir. Ancak bu büroların özelliği, çalışma alanlarını bütün memlekete yaymaları olacaktır. Meselâ : Rize'de kurulacak büro, oradan gurbete çıkacakların sayısını tesbit ettikten sonra bunlara gidecekleri yeri tavsiye edebilmesi için yurdun neresinde ne miktar işçiye ihtiyaç olduğunu bilmelidir. Böylece köyünden çıkacak işçiye çalışacağı yeri yola çıkarken bildirecektir.

2 — Gurbetteki hayatın denetlenmesi. Köyünden ayrılan işçinin ailesile olan münasebetlerini bozacak tesirlerden uzak tutulması, böylece onun şehir ve iş yerlerinde kötülüğe kapılmış bir yurttaş olmasının önlenmesi gerekir. Boş zamanlarını düzenli ve faydalı bir şekilde geçirtmek, kültürünü ilerletmek, güzel sanatlarla temasını artırmak, köy kültürü, folklor ile ilgisini devam ettirmek ve nihayet ailesile münasebetlerinin gevşemesine meydan vermemek, kısa izinlerle sık sık ailesinin yanına gitmesini sağlamak.

Daha buna benzer birçok tedbirlerle gurbet hayatını köyden gelen işçi için hem para bakımından faydalı kılmak, hem de şehirde ve iş yerlerindeki sinema ve benzeri vasıtalarla faydalanarak, ders vererek görgü ve kültürünü zenginleştirmek mümkündür. Böylece çalışma saati dışında uyuşuk durması veya eğlence diye içki ve kumar gibi kötü alışkanlıklara kapılarak hem parasını hem de vücut ve ruh sağlığını kaybetmesi önlenmiş olur.

Sosyal Dâvalarımızdan İşçi Sağlığı

Dr. Orhan Zihni SANUS

Büyük Harp sonu blâncolarının çeşitli konulardaki sonuçları çok korkunç ve hazindir.

İnsan kayıpları, ardı gelmiyen sosyal yıkımlar, sefaletler, maddî ve manevî ziyanlarla doludur. Bu acı felâketler Acunun genel sağlığını alt üst etmiştir. Resmî ve özel teşekküller, tıbbî dernekler, hayır kurumları geniş savaşlar yapmak zorundadırlar.

Hiç şüphesiz bu felâketler hem işçi sağlığını hem de işçi çocuğunun sıhhatini bozmuştur. Sefalet içinde kalan ana babadan gelen döller, cılız bir vasıftadır. Bu sebeplerle fizyolojik tepkilerin patolojik sonuçları ciddî bir konu teşkil etmektedir. Bulaşıcı hastalıklar müsait vasatlarda üreyip insan kudretini mahvetmeye çalışırken bilhassa verem afeti körpe nesiller üzerinde önemli zararlar vermekten geri kalmamaktadır. 1940 - 1942 (Genel nüfusta) Paris'de % 50, Belçika'da % 56,7 Polonya Müsevilerinde % 43,5 veremli tesbit edilmiştir.

Fransa'da 1945 yılındaki ölüm 708,000 dir. Doğumdan fazlalığı 107,972 dir. Fizyolojik sefaletin ezici kudretine bariz ve fecî bir misaldir. Bu blânço daha çok derinleştirilirse daha acı sonuçlar karşısında kalınır. 1945 Ocak, Şubat aylarında bir yaşına kadar olan çocuklardaki ölüm ve diğer yıllara nazaran % 40 artmıştır. İşçi kütlelerinin çektiği ızdırıp da az değil, önemlidir.

Çocuk vefiyatı mümkün merteye ön-

lenmeli ve yeni devrim için çeşitli yardımlarla hazırlanmalı ve desteklenmelidir.

Bizim yurdumuzda da iki yönden bu konu ele alınmalıdır. Sağlık Bakanlığı görevleri içinde bulunan Aylak Çocuk mevzuu üzerinde hassasiyetle durulmalı ve biran evvel bu problemin gereğince çözülmesine çalışılmalıdır.

Avare bir tarzda geliş güzel bir hayat süren bu mühim varlık günden güne ahlâk kaidelerini alt üst eden bir forma bürünürken ayrıca sefaletin pençesinde ezici hastalıkların da zebunudur. Hiç şüphesiz bu problem millî sağlık programında çözülmesi gereken bir düğümdür. Diğer taraftan kötü hayat şartları içinde fizyolojik sefaletle karşı karşıya kalan işçi ve neslinde de durmak gerekir. Bu konu yeter derecede aydınlatılınca en özlü bir dâva daha meydana çıkacaktır. Çünkü sosyal kalkınmalarda işçi kütlelerinin gürbüz bir form alması zaruridir.

Yarınki işçi ordusunun birer emir eri olacak nesil bu varlığın bağrından doğacaktır. Şu halde işçinin şahsi sağlığı bu günün iş randımanı işçinin hayat ve refahı yarının iş selâmetidir. Demek ki işçi varlığı özbe öz millî kudrettir. Çalışma Bakanlığı bu konulara çeşitli kanallardan girmektedir. 4472 sayılı kanunla İşçi Sigortaları mevzuatına alınan; Kaza, Analık, Meslek Hastalığında hedef ve ihtiyarlık sigortasından beklenen faide hep bu amacın tahakkukuna matuftur.

Yekdiğerine çok sıkı ve özlü bağlarla bağlanmış olan ve her biri işçilerin hayat

damarını teşkil eden bu konular gündengüne toparlanırken iş hayatımızın sosyal hizmetini de kucaklamak tamamen mümkün olacaktır. Bu suretle işçi sağlığını tek zaviyeden Devlet eliyle ayarlamak ve tatmin etmek kabil olabilir.

Esasen dağınık iş hayatları bu ihtiyacın azametini kabartmaktadır. İş alanlarında çalışan işçi kütlelerinin ve yine çeşitli özel ve resmî müessesat elinde bulunan İşçi Sağlık Konularının bir elden idaresinde lüzum ve isabet vardır. Bu gün Sağlık Bakanlığı Halkın geniş ölçüdeki hastalık problemlerini çözer ve müesseseleriyle ihtiyaçları karşılamaya çalışırken büyük işçi kütlelerinin sağlık durumlarını düzenleme işini de Çalışma Bakanlığı görevleri arasında görmek doğru olur.

Mazbut bir idare sistemi ile işçi sağlığında korunma tedbirleri almak kazaları, genel hastalıkları ve meslek hastalıklarını ,doğum olgularını daha esash bir surette mütalea etmek ve modern tedavi sistemlerine tabi tutmak kabil olur. İşçi sağlığı da halk sağlığına muvazi bir tarzda yürütülmüş olur.

Gerekli yerlerde Sağlık Müesseseleri, İstasyonları, Sanatoryum, Prevantoryum, Verem Hastaneleri, Tecrithaneler, Beslenme Yurtları vücuda getirilebilir. İşçi sağlığın da, cezri kararlar alınarak gerekli seviyeye ulaşması temin olunur.

Cumhuriyet Hükümetinin çeşitli kalkınma hareketleri arasında iş sağlığı dâvasını da layık olduğu önemli mevkii vereceği şüphesizdir.

TARİH VE KRONİK

Cumhuriyet Devrinde Sosyal Dayanışma Fikrinin Gelişmesi ve Çok Çalışma Zarureti

Yazan : Kadri Kemal KOP

Temeli, bundan yirmi dört yıl önce, yani Osmanlı İmparatorluğunun çöküşü sıralarında Ankara'da Millî Hükümet tarafından atılan ve tedrici bir surette gelişerek, geliştirilerek nihayet 1945 yılı başlarında en modern usullerle memlekette tatbikına geçilen sosyal bir dayanışma ve kalkınma dâvasının henüz ilk merhalesinde bulunuyoruz.

Bu yolda, milletçe veya tek tek üzerimize düşen görevler hem pek çok, hemde başarıldığı vakit engin vicdan hazzı verecek mahiyette, zevki bir iş olarak tarihe geçecektir. Manzara, tıpkı girintisi ve çıkıntısı çok olan bir sahili andırmakla beraber, Avrupa ve Amerika'nın yıllardır süregelen bilgi ve tecrübelerinden faydalanmak suretiyle, başarmağa koyulduğumuz mukaddes bir dâvanın, verimli ve mesut sonuçlarını elde etmek mümkün olacaktır.

Bir çok yabancı memleketlerde olduğu gibi, bizde de iş ve işçi hukuk ve menfaatlerinin modern esaslı bir korunma organizasyonuna tabi tutularak gereken ekonomik ve sosyal bir dayanışma ve kalkınmanın sağlanmasına ait ilk fikirlerin 1920 yılında ortaya atıldığı malûmdur. Fakat o vakitler, basit bir problem halinde öne sürülen bu fikirler, her ne kadar büyük bir şükse yapmamış ise de, yine önemli bir konu halinde ele alınmış, 114 ve 151 sayılı iki yeni kanunun mevzuu olmuştur. Bundan sonra da modern sistemde sosyal yardım fikri, bilhassa devletin tasavvur ve müdahaleleriyle olgunlaştırılarak asıl hu-

kukî formunu da, bugün elimizde bulunan ve yakında tadil edilecek bazı noksanlarına rağmen, iş hukuku bakımından kıymetli bir eser olan İş Kanununda bulmuştur.

Gerek bu fikirlerin doğup gelişmesinde ve gerekse, bu kanunların mucip sebeplerinin hazırlanmasındaki tesirlerin de insanî bir zihniyet mahsulü olduklarını unutmamak icabeder.

Osmanlı idarelerinin bir çok varlıklarımız gibi, iş ve işçi haklarını da ihmal ettikleri ve hattâ baltaladıkları bir devirde basit şekillerle olsa bile iş ve işçi hak ve menfaatlerinin korunması yoluna gidilmiş olması, hususiyle bu fikrin milletin ölüm ve dirim savaşına girdiği bir sırada ortaya atılarak iç politikanın başlıca meseleleriyle birlikte realize edilmesine çalışılması, gerçekten önemli olduğu kadar, değerli ve tebciye layık bir zihniyetin mahsulü sayılmak icabeder. Sosyal hareket ve hizmetlerin, milletlerin bünyesinde süratle gelişerek istenen randımanı vermesi, bir çok bakımlardan zorlu bir iş olarak mütalea edilmektedir. Her iş gibi, onun da kendine mahsus bir takım kanun ve şartları göz önüne alınırsa, sosyal dayanışma ve kalkınma gibi cemiyet çapında büyük bir dâvanın verimlerinin biran evvel elde edilmesini istemenin ve bu yolda titiz bir bekleyişin yersiz olabileceğini hemen kabul etmek gerekir. Bunun içindir ki, Millî Mücadelenin ilk yıllarında "amele hayatı korumak, memleketin istikbâl- iktisadisi namına nafi, meşru ve lâzım bir hareket-

tir..” zihniyetiyle ortaya atılan ve daha sonra kanunlar çerçevesinde ilk önemli mevkiini alan bir fikir, on üç yıl sonra, yani Cumhuriyet devrinin ilk son yılı içinde yeni bir hamle şeklinde ve bu defa daha ziyade gelişmiş olarak ve hatta o vakite göre en müttekâmil bir kanun konusu halinde kendisini göstermiştir.

Filhakika, on üç senelik bir zamanın, bir millet hayatında büyük bir değeri yoktur. Fakat, bir takım önemli inkilâplarla batı medeniyetinin prensip ve gidişatını alarak sosyal, siyasal ve ekonomik bünyesinde tatbika koyulmuş bulunan bir millet için, bu zaman, hem çok ehemmiyetli ve hem de o nisbette verimli sayılabilir. Türk inkilâbının mümeyyiz vasıflarından biri olan “süratle gelişme” nin en güzel örneklerinden bir kısmını da millî sanayi alanında mütalea etmek her vakit kabil olmuştur. Türkiye’de yeni rejim ile oyanan iktisadî kalkınma, en ziyade sanayi hayatı üzerinde tesirlerini göstermiş ve bunun neticesi olarak ta, bilhassa sanayi işçilerimiz için geniş çalışma ve imkân sahaları açılmıştır. Bu suretle iş ve işçi hukukunun müdafaa ve korunması fikir ve hareketlerinin de bariz bir şekilde seyir ve taazzuv etmiş olduğunu görmekteyiz.

Millî savaş yıllarının ilk devirlerinde, memleketin çeşitli iş alanında çalışan ve mutlak bir surette hayat ve menfaatleri hiç garantiye bağlanmamış bulunan bir kaç bin işçinin, hal ve geleceklerinin emniyet altına alınması düşüncesi ilk önce, bu vatandaşlara “bir parça olsun refah temini” gayesiyle ileri sürülmüş, Büyük Meclis tarafından bu fikir, sempati ile karşılanmış. Ancak mesele, bu kadarla kalmamıştır; memlekette endüstrinin gelişmesiyle paralel bir surette sayıları da her gün artan ve nihayet miktarı yüzbinlere varan işçi kütlelerinin hak ve menfaatlerinin daha geniş ölçüde ve daha modern usullerle korunması zarureti de o nisbette kendisini hissettirmeye başlamıştır. Ve bütün bu icaplar, ortaya 3008 sayılı - İş

Kanununun çıkmasına sebep teşkil etmiştir.

Bu yeni tekâmül seyri içinde, işçiye ilk yardım fikir ve zihniyetinin dikkate ve tahlile değer bir olgunluk arzetyekte olduğu, kanunun şümülü içine giren işyerlerinde işçilerle işverenlerin arasında hukukî münasebetlerin düzenlenmesi yolunda ve genel mahiyette bir takım hükümler tesbit edilmiş olduğu görülür; bu suretle dirki, “... Türkiye âmelesi ve işçilerinin hayat ve haklarını ve menfaatlerini gözönünde bulundurarak sây ile sermaye arasında ahenk tesisine yarayacak mahiyette..” bir kanun tedvin edilmesi lüzumu hasıl oldu. Şüphesiz ki, fikir, mütalea ve zihniyetlerde bu suretle hüsule gelen olgunlaşmada, sosyal ve ekonomik zaruretin olduğu kadar, 1920 den sonra dikkati çeken ve islâhı lüzumlu görülen iş ve işçi haklarının tetkik ve korunmasında yapılan müşahede ve elde edilen neticelerin de rolü olmuştur. Bununla beraber, dış memleketlerin bu yoldaki yayınları ve batı dünyasının kendi işçilerinin hayatlarını düzenlemek ve onların refah seviyelerini yükseltmek maksadıyla aldıkları karar ve giriştikleri tatbikattan kazanılan bilgilerin de büyük tesirleri inkâr edilemez. Ve hemen şunu da belirtmek lâzım gelir ki, Türkiye de iş konularını şu veya bu ekonomik bir mezhebin tesiri altında veya tatbikatı şeklinde görmek asla doğru değildir.

İş kanununun kabulü ile, memleketin ekonomik ve sosyal bünyesinde büyük bir tesir husule geleceği ve bunun tatbikinin yurttta bütün çalışan vatandaşlara şamil sosyal bir esas kuracağı inancı çok kuvvetli olmuştur. Fakat kanun, neşrini müteakip her nedense geniş ve esaslı bir surette uygulanamamış ve bu yüzden maksat kâfi derecede husule gelemiyerek işçi ve işverenler arasındaki münasebetler gerektiği ve istendiği şekilde düzene konamamıştır. Bunun neticesi olarak ta, yeni Türkiye’nin siyasî bünyesinde doğan bu yeni ekonomik ve sosyal gelişmenin seyrinde kısa bir duraklamanın ortaya çıktığı dikkati çeker.

Bununla beraber düşünülebilir ki, eğer araya ikinci dünya savaşı girmemiş olsaydı, tamamen modern esaslarla kurulmakta olan yeni Türkiye'de iş ve işçi meselelerinin elbetteki daha geniş ölçüde ele alınarak, daha verimli sonuçlara ulaştırılması belki kabil olacaktı. Fakat, İkinci Dünya savaşının memleketimizde doğurduğu kaçınılmaz zaruretler, Türkiye'de iş ve işçi meselelerini geçici bir zaman için aksatmış, savaşın sona ermesiyle hemen ve normal zamanlar beklenmeden bu mesele tekrar ve hem de en geniş bir ölçüde ele alınmış bulunuyor.

Bu mühim hareketin başında, yeni bir Bakanlığın kurularak, iş ve işçi meseleleriyle ilgili bütün sosyal problemlerin bu bakanlığın tetkik ve idare yetkisi altına verildiğini görüyoruz. Bunun, iş ve işveren gibi vatandaşlar arasındaki münasebetlerin kamu nizamı yönünden bir bütün olarak devlet otoritesiyle yürütülmesi zaruretiinden doğduğuna şüphe yoktur. Bu yeni hamle, aynı zamanda, 1921 denberi daima ikinci plânda mütalea edilen bu konuların 1945 yılı 22.Haziranından sonra devletin başlıca iştiğal mevzuları halinde ve birinci plânda yer aldığını anlatmaktadır. Bunun ne derece isabetli bir hareket olduğunu, burada tekrara lüzum yoktur; devlet mekanizmasında gereken bir teşkilât kurulmuş ve çalışmaya başlamıştır. İleride bu çalışmaların verimlerini ideal bir surette elde edeceğimize kuvvetle inanmış bulunuyoruz.

Bu arada, şunu da tebarüz ettirmek isterim ki, Çalışma Bakanlığının kurulmuş olmasının ilk verimini biz, yedinci B. M. M. nin kabulettiği "İş Kazalariyle, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu" ile bu kanunu uygulamaya memur teşekküle mahsus bulunan "İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu" nun en kısa bir zamanda uygulanmasına geçilmiş olmasında buluyoruz.

İmtiyazsız ve sınıfsız, kaynaşmış bir millet halinde taazzuv etmek dinanizmini gösteren Cumhuriyet rejiminde, çalışanı

korumak, ötedenberi esas prensiplerden biri olarak dikkati çeker. Onun içindir ki, giriştiğimiz iktisadî kalkınmanın hemen ilk sıralarında ortaya konan (İş ve İşçi Haklarının Korunması) hareketi sonradan bu mevzuun müstakil bir halde ele alınarak Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla bir kat daha önem kazanmış ve yukarıda işaret olunan esas prensibin fiilî ve modern bir tezahürü gösterilmiştir.

Ve yine bu prensibin tatbik ve semelendirilmesi gayesi iledir ki bakanlığın müteakip işçi sigortalariyle İş ve İşçi Bulma Kanunları çıkarılarak bu yeni teşekküle sosyal ve ekonomik alanlarda daha geniş ölçüde olmak üzere bir takım görev ve yetkiler verilmiş bulunmaktadır.

Ve artık dâva, çok mütekâmil bir çehre ve o nisbette de zengin detaylar arz etmektedir.

1 — "Çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, sağlıklarını korumak ve geleceklerini emniyet altına almak.."

2 — "Türk topluluğunun özlediğimiz seviyeye ulaşması için bu günkünden daha çok ve daha verimli çalışmasını sağlamak.."

Anlaşıyor ki, dâva, artık yalnız bir "İş veren veya işçi" münasebetlerinin sosyal adalete ve millî menfaatlere en uygun ölçülerle nizamlanması çerçevesi içinde mahsur kalmaktan kurtulmuş, sosyal dayanışmayı pekleştirmek suretiyle, Türk topluluğunun bu günkünden daha verimli ve rasyonel bir çalışma atmosferi içinde en ideal bir seviyeye ulaşarak refaha kavuşması şeklinde yeni bir safhaya girmiş ve bu bakımdalardan gerekli ihtiyaçların da muhakkak ki, gerçek bir mâkesi olarak kendisini hissettirmiş bulunuyor.

Yaptığı büyük devrimlerle "bir hırka ve bir lokma" zihniyetinden bugün tamamen ayrılmış ve uzaklaşmış bulunan yeni Türk Cemiyetinin, bugünkü ve yarınki durumuyla çok, hemde pek çok çalışmaya ihtiyacı olduğu muhakkaktır. Çalışma Bakanı sayın Prof. Dr. Sadi Irmak, bu konu üze-

rindeki aydınlatıcı fikirlerini bize şu suretle izah etmektedir :

“... Okul çağı ve düşkün ihtiyarlık devri dışında ne kadar vatandaşımız varsa, hepsinin günde sekiz saattan az olmayan bir ölçüde çalışması lâzımdır.”

Yetkili olduğu kadar, bilgili olan sayın Bakanın memleket ölçüsünde esaslı bir yerde parmağını dokundurmuş olduğunu burada dikkatle kaydetmek isterim. Ve işte, Çalışma Bakanlığının ileride sağlayacağı başarı sonuçlardan biri de bu mesele, yani memleket ölçüsünde daha çok ve daha verimli ve rasyonel çalışmayı sağlamak olacaktır. Binaenaleyh, basit şekildedeki sosyal yardım fikrinin zamanla gelişerek, çok miktarda vatandaşın verimli çalışması fikrini doğurmuştur. Bunun önemini, her vatandaşın takdir etmemesine imkân yoktur, sanırım. Büyük hamlelerle biranevvel kalkındırılması artık hayatî bir mahiyet kazanmış bulunan vatanımızın bu başarıyı elde etmesi için dayandığı ve dayanacağı biricik kudretli unsurun da Türk vatandaşı olduğu meydandadır. Halbuki, sayısız denecek kadar vatandaşımız, asgarinin altında bir hayat seviyesi geçirmekte ve bu hal ise, memleketin iktisadî bünyesinde büyük zararlar doğurmaktadır. Bir çok iş alanında işçi darlığı göze çarpar. Çalışma Bakanlığının bu meselelerle de kanununun verdiği yetki ve imkânlarla dayanarak kendisini görevli saydığını, yine ilk işleri arasında memlekette bir “İş ve İşçi Bulma” teşkilâtını kurmasından anlıyoruz.

İşte bütün bu izahlar, yeni Türkiye’de sosyal dayanışma ve kalkınma fikirlerinin, bir asrın dörtte bir zamanında nasıl süratle gelişerek olgunlaştığını göstermekte ve Çalışma Bakanlığı, İş Sigortaları kurumu, İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı, çeşitli kurslar gibi topyekûn sosyal ve ekonomik meselelerle uğraşacak değerli ve önemli müesseseler, Cumhuriyet Türkiye’sinin modern organları halinde, memleketi mesut bir geleceğe doğru çekip götürüyor. Bugünkü tedbirlerin esaslı bir surette uygu-

lanması sayesinde yakın bir gelecekte milyonluk işçi kütlesi sağlık, iyi yaşama, emin bir gelecek bakımlardan ileri memleketler işçileriyle müsavi şartlar elde etmiş olacaklardır.

Yeni rejim kuruluşundanberi bugüne kadar bütün eski, kötü ve geri fikirleri ortadan kaldırımağa çalışmış, türlü sahalarda zengin başarılar kaydetmiştir. Bugünkü durum, eski devirlerin sakim zihniyetlerinin tamamen iflas etmiş olduğunu göstermektedir; eskiden çalışan hoş görülmezdi. Bugün çalışana sosyal yardımların yapılması, çalışanın teşvik ve takdir edilmesi, vatandaşın beden haznesindeki enerjinin ortaya konacak memleketin ve milletin menfaatine harcanması yolunda gereken tedbirlere başvurulmuş olduğundan, vatandaşa düşen ödev, evvelâ kendini ve sonra hemşerisini, köylüsünü, dost ve arkadaşını çalışmaya teşvik etmek, geliştirmekte olan Yeni Türkiye’nin süratle kalkınma ve refaha ulaşmasında kendisine düşen görevleri unutmamak, diğer taraftan sosyal yardım organlarının başarılarını elinden geldiği kadar desteklemek.. Sırası gelmişken burada bir olayı da kaydetmeden geçemiyeceğim; Amerika’da 1946 yılının yaz mevsiminde en az bir milyon okul genci gönüllü olarak ekin hasadında vazife almış, şehir ve kasaba hudutları içinde 20 milyon zafer bahçesi vücade getirilmiş, Birleşik Amerika’nın bir çok çiftliklerinde çiftlik işçiliği darlığını gidermek maksadiyle on işçiden üçünü öğrenciler teşkil etmiştir. Bu bütün bu gönüllü işçiler, bulundukları yerlerde gerçekten bir iş kuvveti halini almışlardır.

Ve işte, bugün bundan yirmi beş yıl önceki durum ve zihniyetten yirmi beş asır uzakta bulunuyoruz; bugünkü düşünüş ve durum arasındaki farkları yukarıki satırlar, kâfi derecede tebarüz ettirmeye yarayabilecektir, sanırım. İlk önce Türk işçilerine basit yardımlar mahiyetinde ortaya atılan bir fikir, sonradan modern ihtiyaçlara cevap verebilecek bir olgunluk kesbetmiş, ve büyük hamlelerle memleket çapında bir nisbetle tatbik alanına girmiş

bulunuyor. Bugün Türk işçisinin ve işverenin karşılıklı hak ve menfaatlerinin korunması, devletin başlıca görevleri arasında yer almış bulunuyor. Şimdi vatandaşlara düşen vazifelerin başında devletle işbirliği halinde çalışmak vardır.

İşçiyi korumanın,

İşverenin menfaatlerini gözönünde tutmanın,

İşçinin sağlığını ve geleceğini garanti altına almanın,

İşçinin hayat seviyesini yükseltmenin,

Millî çalışma gücümüzü artırmanın,

Rasyonel bir çalışma atmosferini yaratmanın..

birbirlerine bağlı ve birbirlerinden ayrılmaz meseleler olduklarını düşünerek, en kısa bir zamanda ideal sonuçları elde edebilmek için bütün bu meselelerin tatbikinde devletle işbirliğinin zaruri bulunduğunu biran bile unutmamak lâzımdır.

Cumhuriyet rejiminin nimetlerinden istifade etmek her vatandaşın hakkı olduğu kadar, o nimetlerin hazırlanıp ortaya konmasında ise her vatandaşın ödevleri ve görevleri bulunduğunu da daima gözönünde tutmak gerekir..

Çok İptidaî Çömlekçilik [*]

A. Rıza YALGIN

Eskişehir ilinin Mihallıçık ilçesi yöresini incelerken Sorkun köyünü de gördüm.

Mihallıçığın asıl adı Kuyucaktır. İlçe yöresinde Mihallıçık adlı meskûn bir yer yoktur. İlçeye Mihallıçık denmesine sebep bu mıntıkanın Kösemihal vakfına ait olmasından ileri gelmiştir.

Kasaba halkının başlıca kazancını çamaşır kili ihracı teşkil etmektedir. Türkiye'nin her tarafına buradan gönderilen kil, harp dolayısıyla sabun yokluğuna oldukça faydalar vermiş ve başka yıllara nispeten halkın daha çok kazanmasını temin etmiştir.

SORKUN KÖYÜ :

Mihallıçığın Kuzey batısına, Sakarya'ya doğru 20 kilometre mesafede 130 evli ve 700 nüfuslu olan Sorkun 100 yıl evvel bir harabe yeri sayılan Örenköy'ün dağlarından inerek Sorkun yerinde ve Dinek çayı kıyısında kurulmuştur. Bu gün bu



Sorkun'un İptidaî Çömleklerinden Örnekler :
Yanışlı ve Kulplu Çömlek

köyün en büyük çalışmaları ve geçimi çanak çömlekçilikten ibarettir. Köy genel bir fabrika gibi testiler, çanaklar, çömlekler, bilhassa yemek tencereleri yaparak Eskişehir pazarına sevkeder. Erzurum'dan İstanbul'a kadar Sorkun tencerelerini nerede ararsanız bulmak mümkündür. Anadolu'da bu işi Avanos ilçesi de görmekte ise de Avanos tencereden ziyade testiye ehemmiyet vermiş ve sanatını Sorkun kadar iptidaî bırakmayarak yeni yeni âlet ve çarklarla takviye etmiştir.

Halk Sorkun'da böyle değildir. Köyün yanı başındaki Roma ve Bizans devirlerine ait hüyükten topladığımız çanak çömlek parçaları bize Sorkun'un en eski çanakçılık tekniğini muhafaza ederek gayet iptidaî olan bu sanatı adeta mota mota devam ettirmekte olduğunu anlatmaktadır. Sorkun adının etimolojisi ile meşgul olmayı başka bir arkadaşına terkederek Türkiye'de bu adla anılan 8 ve Sorgun diye de iki köyümüz bulunduğunu burada hatırlatmak faydalı olur sanırım. [1]

[*] 1940 yılı 4 numaralı Türk Tarih Arkeoloğya ve Etnoğrafya dergisinde bu başlık altında Cenup iskân Türkmenleri arasındaki bu konu çalışmalarına dair yazıma bakınız.

[1]

Sorkun	Burdur	Tefenni
"	Antalya	Manavgat
"	Bursa	Orhanlı
"	Bolu	Gerede
"	Konya	Bozkır
"	Kastamonu	Daday
"	Ankara	Beypazarı
Sorkun tatlısı	Yozgat	Akdağ
Sorgun	Kütahya	Uşak
"	Burdur	—

İçişleri Bakanlığının köylerimiz adlı kitabında Mihalıççığın Sorkun'u yoktur.

ÇÖMLEKCİLİK :

1 — Sorkunlular çömleklerini yapmak için köylerine pek yakın tepeciklerde bulunan beyaz, parlak bir toprağı kazıp çıkarırlar. Bunun adına "aktoprak" derler. Bu toprak eve geldikten sonra tahta dibeklerde bulgur döver gibi dövülür ve un haline getirilerek elendikten sonra bir köşeye yığılır. Bütün kışa yetecek kadar ak toprak yığılması köyde adet gibidir.

2 — Köyün her yerinde mebzulen bulunan ve adına "kızıl toprak" denilen ikinci bir toprak dahi evde daima bulundurulmaktadır. Çok katı olan bu toprağın içine ılık su dökülür. Toprak iyice sulandıktan sonra içindeki taşlar dibine süzülür. Bundan sonra kırmızı toprak suyu elek veya kalburdan geçirilerek temizlenir, ve suyu da döküldükten sonra toprak bir taş dibeye konarak ağaç tokmaklarla eyice dövülüp yoğurt kıvamına getirilir.

3 — Süzölmüş dövölmüş kırmızı toprak taş dibeklerde biraz dinlendikten ve içine üçte bir nispetinde dövölmüş, elenmiş beyaz toprak ilâve edildikten sonra yine yoğurt kıvamında olabilmesi için icap eden su katılır. Bundan sonra evin çocuğı, kadını, erkeğı bu çamuru el ve ayaklariyle güzelce ezerler. Orada buna "çamur yoğurma" derler.

Bu, çamura katiyen yabancı bir maddenin girmemesine çok dikkat edilir. Bu çamura bir saman çöpü bile karışmış olsa çömleğın pişerken çatlayacağına da inanılır.

Böyle çatlayan çanak çömleklere "dene çekığı olmuş" denir. Bunun mânası pişen maddenin bir tanesi çekilince çamurda veya kaptaki boşluktur. Bu boşluklar ya uzunlamasına yahut müdevver olarak kabın sakathğına sebep olurlar.

HALKA TUTMA :

Çamur yoğrulup kıvamına geldikten sonra uzunluğu bir metreden fazla ve ka-



Sorkun'un İptidai Çömleklerinden Örnekler :
Bakla bocudu

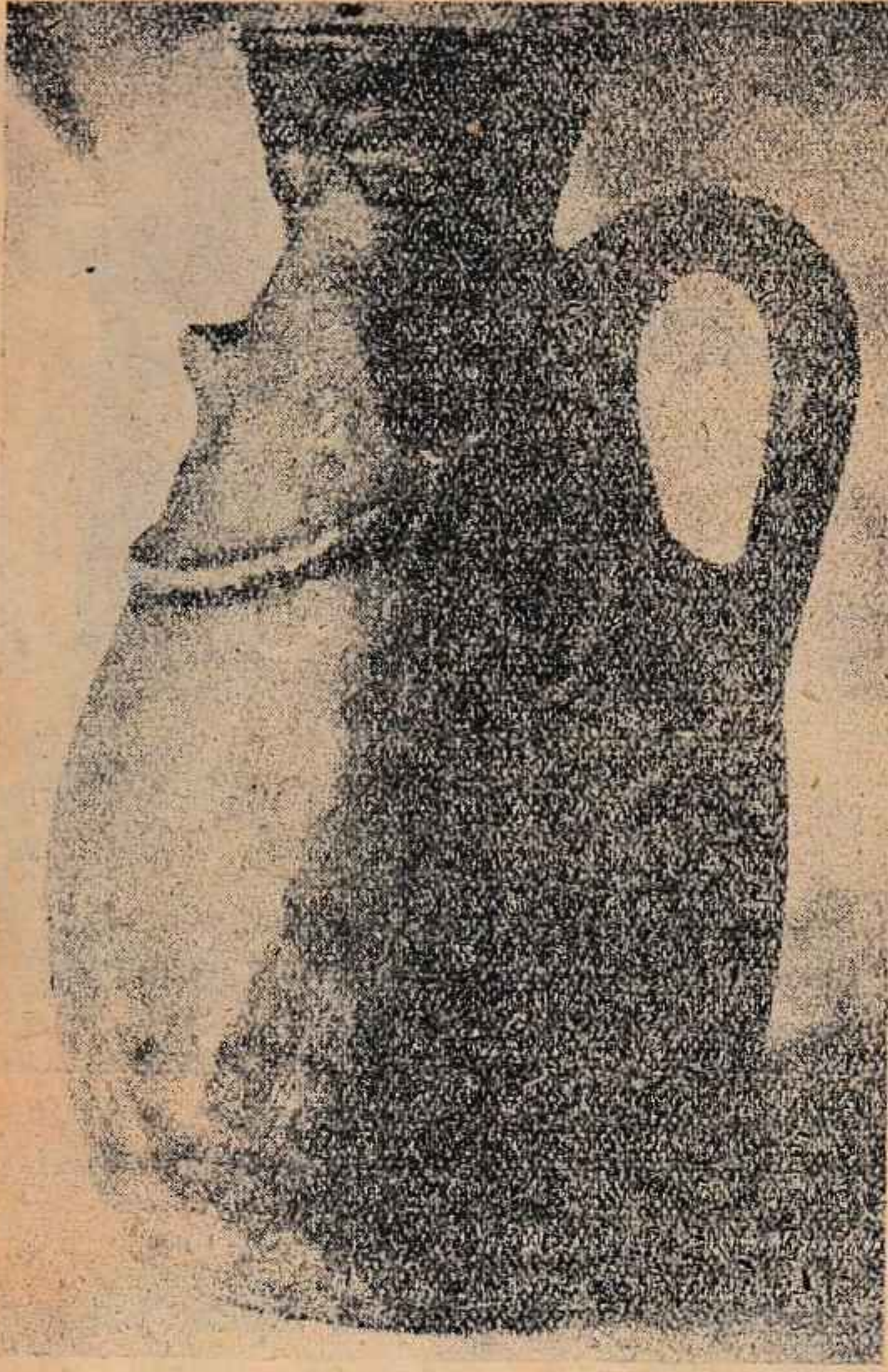
lınlığı 2,5 - 3 santimetre olmak üzere bu çamurlar iki avuç arasında ellerle ıslana ıslana uzunlamasına bir karnış gibi yusuvarlak bir tahtanın üzerine üst üste yığılır. Akşamdan hazırlanan bu çamur çubukları sabahleyin tezgâh başına getirilir.

TEZGÂH :

Sorkun köyünde tezgâh topraktan yapılmış 3 santimetre kalınlığında ve yapılacak çömleğın dibine göre bir kuturda tekerlek pişmiş bir toprak alettir. Buna Sorkunlular "Kalıp" der. Kalıbın tam



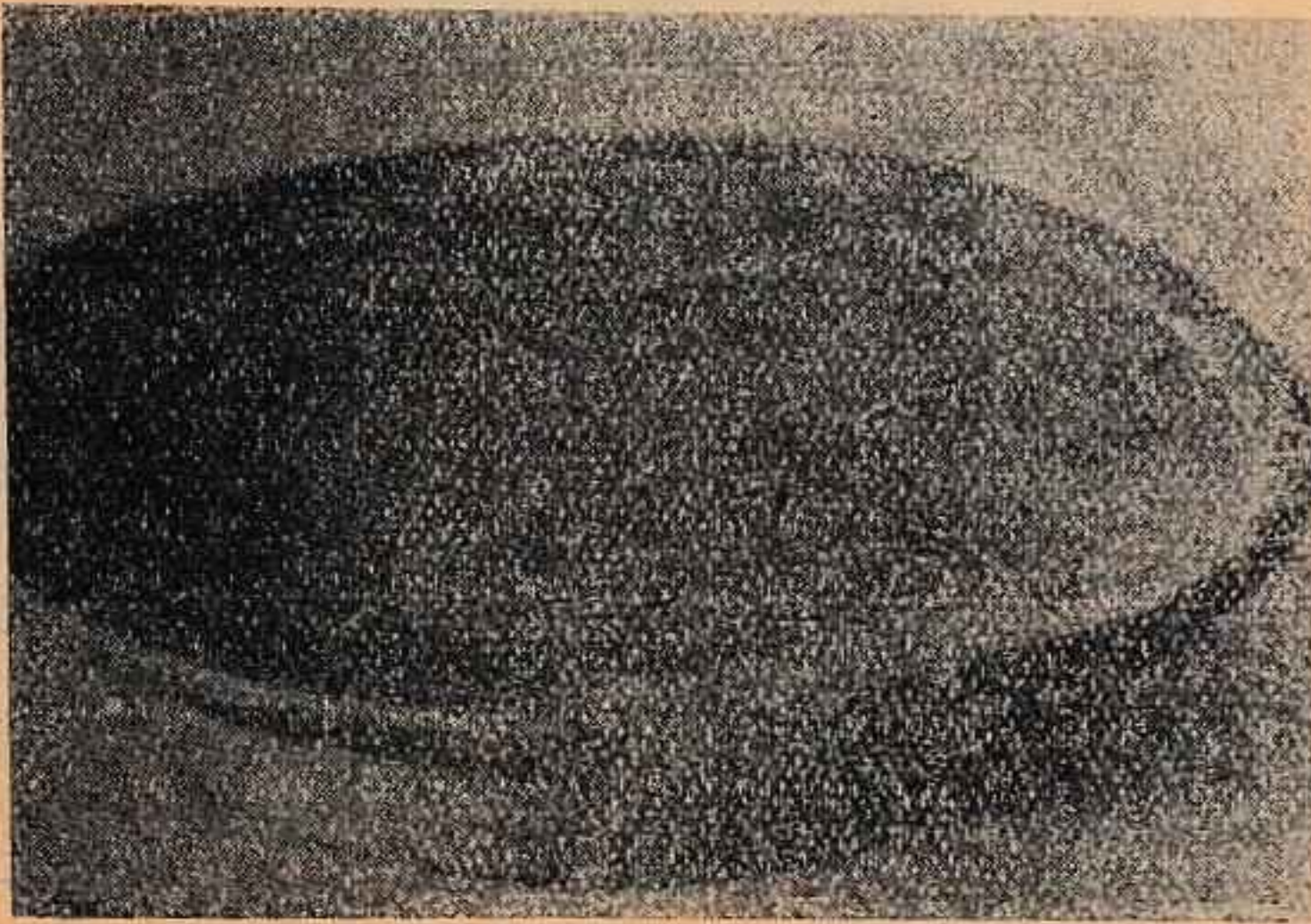
Sorkun'un İptidai Çömleklerinden Örnekler :
Kuyruksuz (Yağ ve Kahve için)



Sorkun'un İptidaî Çömleklerinden Örnekler :
Memeli Bocut

merkezinde ve altında bir yuvarlak veya silindir ilâve edilir. Buna "döneç" denir. Döneç kabının önünde ve bu işte kullanmağa yarayan bir tahtaya konduktan sonra tezgâh kurulmuş sayılır.

Şuracıkta Dr. George Montandan'ın "Traité D'ethnologie" adlı etnoloji dersle-



Sorkun'un İptidaî Çömleklerinden Örnekler :
Yamışlı Sahan

ri kitabının 518 inci sayfasında bulduğumuz neolitik çağa ait çömlekcilik çalışmalarındaki örnekler ve desenler, Sorkun köyünün tekniğini 2 inci tip tezgâh ile baş başa bırakmıştır. Eğer doktorun bu etüdü hayalî değilse bizim zavallı Sorkun'un, hâlâ taş devri çalışmaları arasından çıkamamış olduğunu itiraf etmek lâzımdır.

DİP YAZMA :

Bir gün evvel tutulan halkalardan bir tanesi kalıbın değirmi yüzü üzerine biraz su ve beyaz toprak serpildikten sonra yılan çöreklenmesi gibi halkalar ile yapılacak çömleğin kaidesi hazırlanır. Buna "dip yazma" denir.

HALKALAMA :

Dip güzelce yazılıp düzeltildikten sonra fese sarık sarar gibi çamur üstüvaneler birer birer baş ve şahadet parmaklarıyla dip yazmaya yapıştırılır. Ve sırasıyla çömleğin yüksekliği derecesine göre halkalar teker teker konarak ve parmaklarla imtizaç ettirildikten sonra çömleğin şekline göre istikâmet temin olunur. Bu çalışmaya "halkalama" denir.

KALDIRMA :

Halkalamalar lüzumu kadar konup birbirlerine yapıştıktan sonra çamuru elle riyle incelterek dik yukarı doğru kaldırılmaya başlanır. Burada kalıp sol elle çevrilirken sağ eldeki, tahtadan yapılmış ve kılıç adını almış bir alet çamuru daima yukarı doğru yükseltir. Yükselme derecesi tamam olur olmaz sağelle bu işe mahsus tenekeden veya demirden yapılmış ve "Kazıyacak" adını almış keski ile çamurun ağız tarafı kesilir. Sol elle kalıp dönerken sağ ele ıslak bir bez alınarak bu kabın içi ve dışı cilalanır. Nihayet kabın ağzı düzeltilir. Bu işle "kenar çıkarma" denir. Bu işle çömlek bitmiş sayılır. Beş on dakika sonra kap yaz ise güneşe, kış ise ocak başına düz tahtalar üzerine bırakılır.

Bu ana kadar meydana gelen kap içi

boş bir silindirden ibarettir. Artık güneşte veya ocak başında "karınlama" denilen işe başlanır. Karınlaması yapılmış olan silindirin iç tarafına genişletme ve karın meydana getirme denmektedir.

Bu işde bittikten sonra kap bir gün müddetle güneşte veya ocak başında kalır. Ertesi gün kabın kenarına bir ameliyat daha yapmak lâzımdır. Buna da "ağızlama" denir. Ağızlamalar sahanların veya tencerelerin elle tutulmasına yarayan dışa çıkmış kenarlara denir. Kap ağızlığıyla beraber daha yarım gün halile kaldıktan sonra toplanarak beşer beşer olmak üzere üst üste konur. Bundan sonra da iki gün güneşte veya ocak başında bırakılır.

ISLAMA :

Bir beze su dökülür, ıslanır ve hazırlanan kaplar sol elle tutularak dış tarafları ıslak bezle oğulur. Bundan sonra yukarıda adı geçen kazıyacak demir parçasıyla ıslak kabın dışı ve dibi hafifce kazınarak her yeri muvazi olmak şartıyla kap inceltir.

SIRLAMA :

Sorkun'da sır bizim bildiğimiz sır değildir. Burada kırmızı toprağın sulanmış bir kısmı ile kabın dış ve içinin cilâlanması temin edilir ki buna sılama denir.

KÜLLÜK :

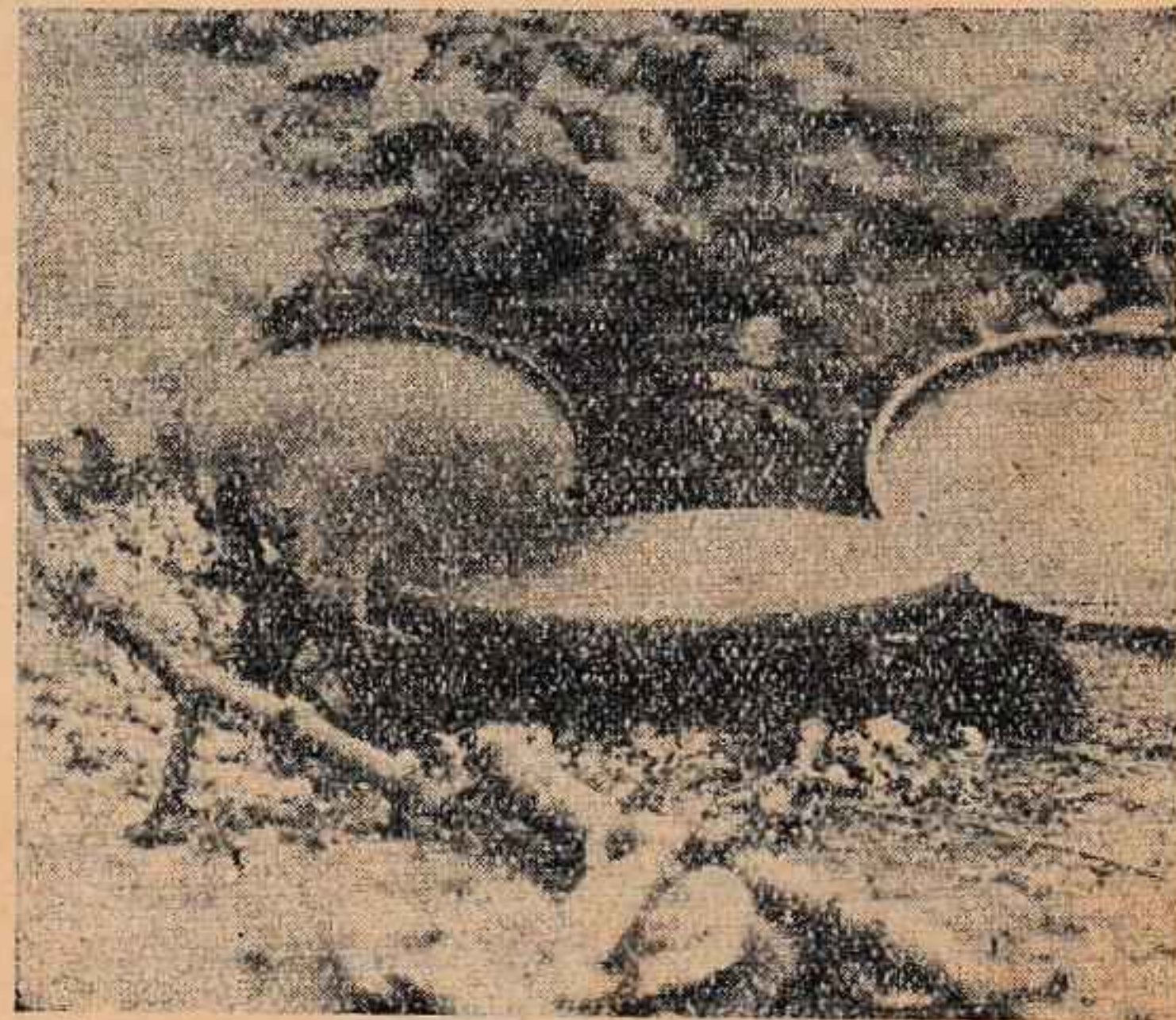
Köyde her evin harman yeri gibi 3 metre kutrunda ocak yerine kullanılan bir alanı vardır. Buna Sorkun'da "Küllük" denir. Evde yığılmış kaplar küllüğe teker teker ve birbirine değmemek üzere yüzü koyun baş aşağı yan gelmek üzere dizilir. Eğer bazı kapların içlerinin siyah olması matlupsa o kabın içine gübre veya saman konarak ağız tarafı toprağa gelmek üzere yüzü koyun kapanır. Bundan sonra kuru odunla, dizilmiş çanak çömleğin üstleri örtülür. Rüzgâr estiği taraftan tutuşturulur. Şimdi küllük en iptidai bir ocak sayılmış olur. Bu ocağın başında çalışan ekseriya



Sorkun'un İptidai Çömleklerinden Örnekler :

Cifte Bocut

erkeklerdir. Çünkü pişirme işi az çok bir bilgi ve tecrübe işidir. Çanak çömleği pişirecek adamın elinde 2,5 metre uzunluğunda bir sırık ve sırığın ucunda demirden bir çengel bulunur. Pişirici odunları ve pişmesi güç kapları bu aletle idare eder. Bu aletin adına "çeykel" denir. Çömleklerin piştiği küllüğün bir adı da "Ütme yeri" dir. Pişen çömleklere "ütmelenmiş" denmektedir. Küllüklerde yakılan ateşler ardıc dallarındandır.



Sorkun'un İptidai Çömleklerinden Örnekler :

Siniler



Sorkun'un İptidaî Çömleklerinden Örnekler :
Çömçe Kabı

ENİŞAN :

Kaplara bilhassa kahlara hususî işaretler konulmaktadır. Buna "enişan" denir. Bu damgaları köy kadınları korlar ve kaplarını nerede olsa tanırlar. [2]

YIĞMA :

Kaplar piştikten sonra ütme yerinde biriktirilir. Yahut hava bozursa eve taşınır. Evde de muhafazalı bir yere istif edilir. Bu çalışmaya yığma denir.

MOTİFLER :

Bu köyde motifler fevkalâde basit ve

[2] Enişanlar (Nişan) :

Sorkun'da tespit ettiğim altı nişan vardır. Onlar da şu adamlara aittir :

- 1 Ali Uzman nişanı,
- 2 Kardeşi Mehmet Uzman nişanı,
- 3 Mehmet Öner nişanı,
- 4 Osman Özmen nişanı,
- 5 Hüseyin Sert nişanı,
- 6 Arif Öner nişanı,

boyasızdır. Birinci motifin adına "memeli" denir. Bu herhangi bir çömleğin dış tarafına doğru çıkarılmış bir tomurcuktan ibarettir. İkinci motif çömleğin üzerine kabartma olmak üzere zarp işareti gibi bir çıkıntı yaparak zaviyelerine dört tane meme koymaktır. Üçüncüsü kabın önüne bir meme koyduktan sonra گردanlık gibi bir kabartmaya memeyi sarmaktır. Dördüncüsü tabakların kenarlarını helezonlamak ve bazı üçgenler çizmekten ibarettir.

YÜK TUTMA :

Evlerde veya küllüklerde birikmiş kapları Eskişehir pazarına götürmek için yapılan ambalajlara "yük tutma," denir. Köye yakın sulak yerlerden ve göllerden kamışlar getirilir. Bunlar bildiğimiz sandalye kamışlarıdır.

Sorkun civarında bunun iki türüsü vardır. Biri arısaz, diğeri hasır kamıştır. Hasır kamış ağır olduğu için Sorkunlular ambalaj işinde arısazı tercih ederler. Bu sazlar her kabın içine ve dışına sarıldıktan sonra teliz çuval veya kıl çuvalara yüzükoyun yerleştirilir. Çuvalın etrafına saz kamış yerleştirilerek çuval bağlanır. Çuval



Köyün Muhtarı ve Genel Çalışma Örnekleri

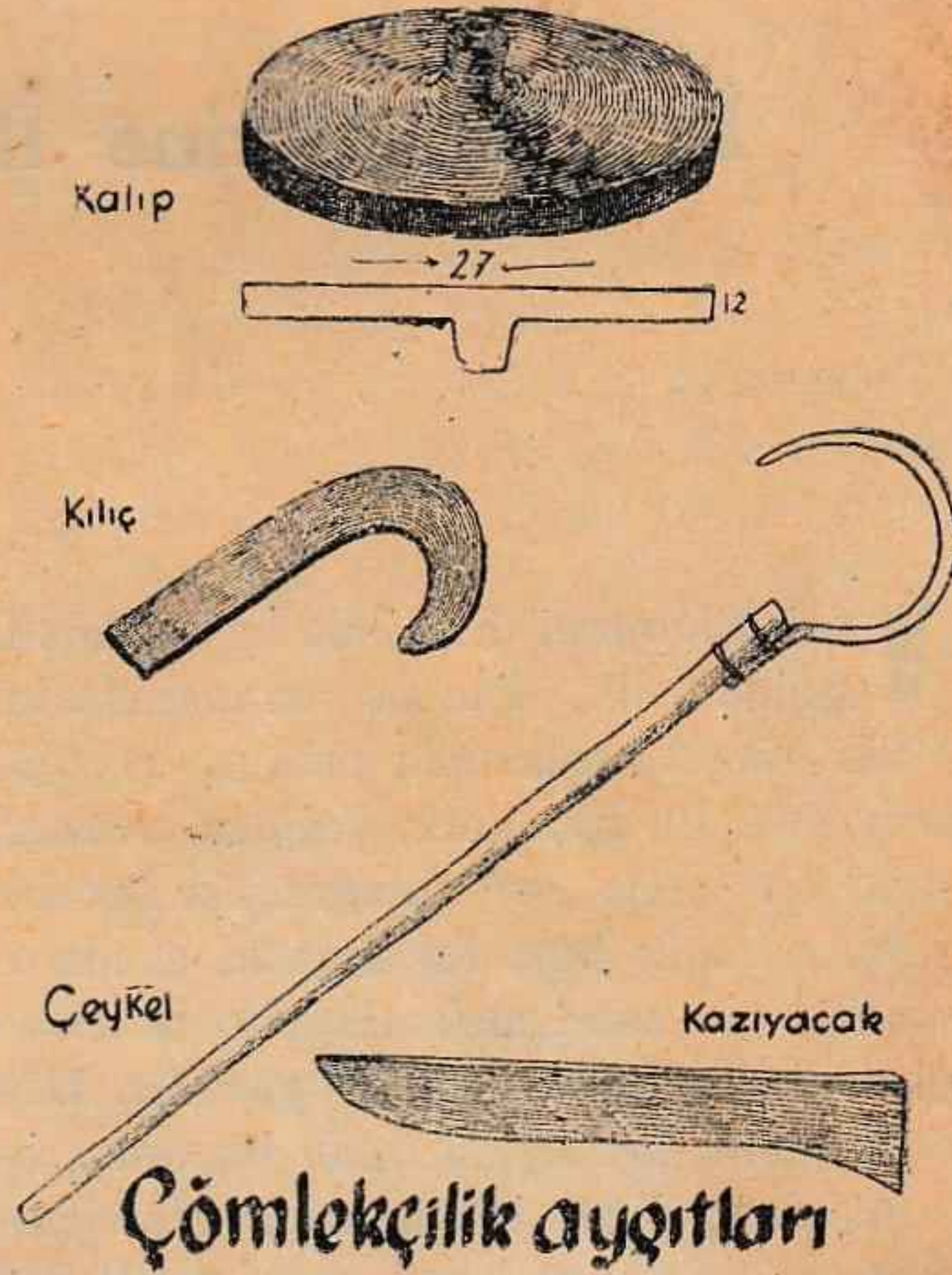
Sorkunda

bağlandıktan sonra çuvalın dört tarafına uzunlamasına birer ince ağaç konarak ipile çuvala dolandır. Bu tahtalar çuval ile kamışın arasına yerleştirilmiş olduğu için merkeplere yüklenince kırılmaz. Hattâ indirilme icap ettiği zaman da çuval dim dik durur.

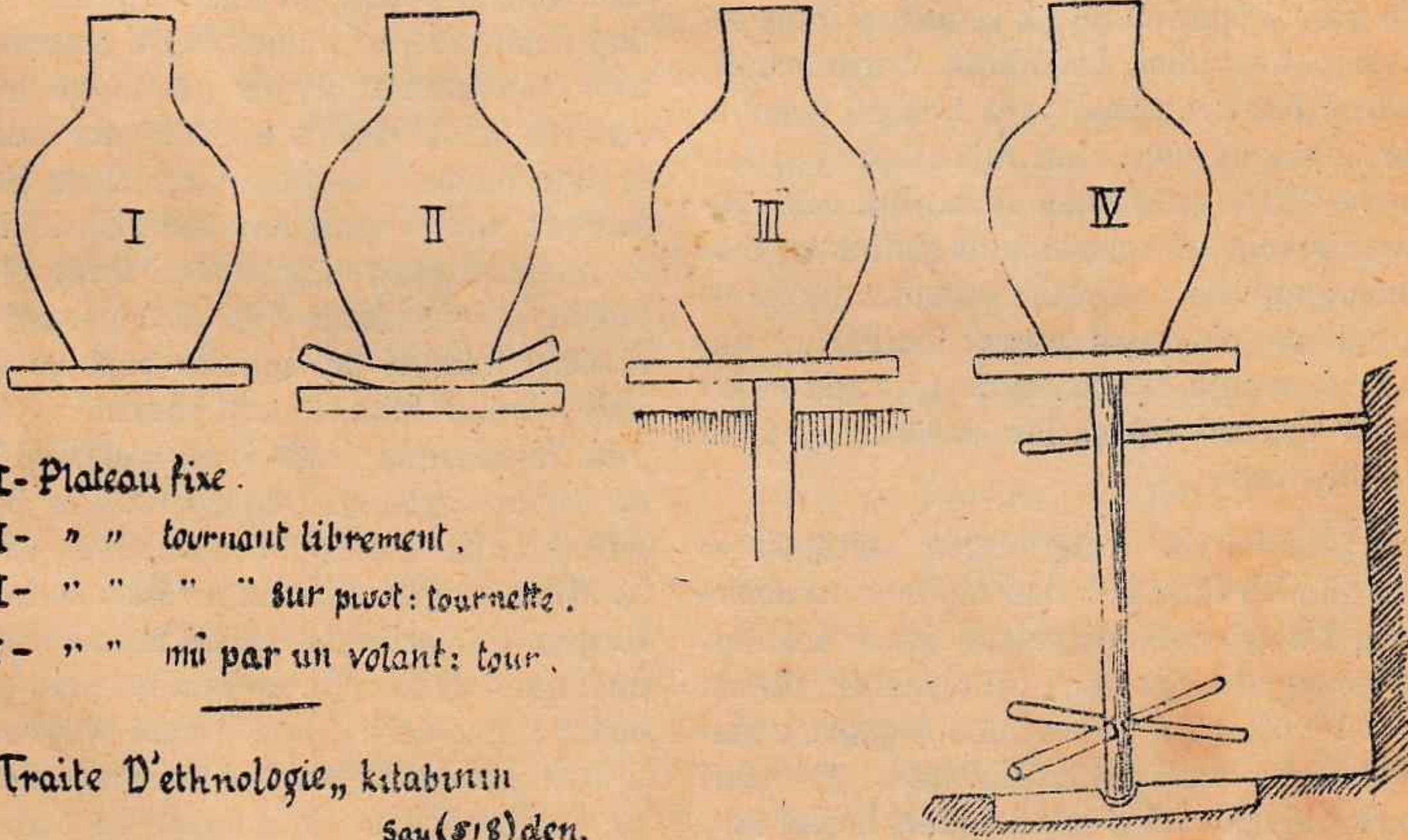
Yıllardanberi çamurculuğa alışmış ve etraftaki toprakların müsait kısımlarını tanımış olan bu köy halkı, modern bir çömlekçi sermayesi eline geçmiş olsa, hem köy kalkınmış, hem de sermayenin kuvvetlenmiş olacağı muhakkaktır sanırım.

★

Kalkolitik devir seramik çalışma ve tekniklerini bu gün bile yaşatan bu gibi köylerimizde Arkeoloğların aldanmaları mümkündür.



Dr. George Montandon'ın desenleri



İşçi Ücretlerine İlk Devlet Müdahalesi

İlhan TARUS

Türk Ekonomi tarihinde İşçi gündeliklerine ilk Devlet müdahalesinin XVIII. yüzyıl başlarında ortaya çıktığını görüyoruz. Bu hareketin âmilleri arasında sosyal bir icaba rastlanmamakla beraber, yine ekonomik bazı faktörlerin arada rol oynadığı ve resmî mekanizmayı tanzim edici fonksiyona sevkettiği görülür. Daha evvel, bütün bir siyasî tarih boyunca, işçi yevmiyeleri, diğer küçük sanat ve ticaret erbabının sosyal mahiyet arzeden bilcümle işleri meyanında, esnaf teşkilâtı ve Loncalar tarafından kontrol edilirdi. Devletin gündeliklere ilk müdahalesini tazammun eden hareket, bu suretle, çalışan zümrelerin sosyal işlerine de ilk temasını ifade etmesi bakımından, önemlidir. Tarihlerimiz, sadece fetvayı veren veya hükmü ısdar eden makama vaki olan müracaatı kaydetmekle iktifa ettiğinden ve tanzim edici kararın mucip sebeplerinde de yalnız bu müracaatçının ileri sürdüğü sebepler zikrolunduğundan, olayların gerçek âmillerine, ancak, ekonomik akışın seyri sırasında ve bu akışa muvazi inkişaf lar delâletiyle, vasil olabiliyoruz.

İstanbul'da yangınların artması ve her gün bir kaçı kül olan mahalle ve semtlerin Devlet mekanizmasını idare edenlerce görülmesi üzerine, 1131 hicret yılında (M. 1715), yeni ev ve bina inşaatını hızlandırmak maksadile, bir inşa gereçleri narh cedveli ve işçi gündelikleri listesi neşrolunduğunu görüyoruz. Yangınların çoğalmasa nisbetinde artan inşa gereçleri fiyatlarına ve işçi yevmiyelerine (meşru ve makûl) bir nizam vermek maksadına dayanan bu kural, bir (ferman) la vazolunmakta-

dır. H. 1170 de bu tarife tadile uğramış, narh ve gündelikler biraz yükseltilmiştir. H. 1216 da ve H. 1230 da yeniden tadiller ve yükseltmeler yapılmıştır. İşçi gündeliklerinin tipik bir mahiyet gösteren listesi (2 Şaban 1226) tarihini taşımakta ve şöyle başlamaktadır :

(Rical-i Devlet-i Aliyeden hâlâ Şehremini hâcegân-ı divan-ı hümayundan İz-zetlû Yusuf Rıza Efendi bendelerinin takdim eylediği takririnde, asitane-i saadet ve havalisinde kâin ebniye-i miriye ve ibadullahın inşa edeceği ebniyelerde istihdam olunan amelenin kadim yevmiyyelerinden bazı sınıfın yevmiye-i mukadderesi dün olduğundan adem-i kanaat birle ekserisi ebniye eshabından ziyade yevmiyye ahzına cesaret ve bu veçhile nizamlarına hâlel tarrî olub husus-u mezbur bir nizama bendo-lunmak ve her sınıf amelenin lâyıkları üzere kadim fiyatlarının defteri ihraç olunup vakt-ü hale nazaran dün olan yevmiyelere iktizası üzere birer mikdar zam ve lâyıkı üzere olanlar ipka olunup tanzim ve tesviyesi hususunda irade-i seniyelerine talik ile takdim eylediği takrir-i mezkûr balâsına bu dailerile efendi-i mumaileyh ve hassa Mimarı ağa kullarına hitaben sadır olan ferman-ı âlilerine imtisalen mumaileyhima duahane-i dailerinde ma' kud meclis-i şer'de hazır oldukları halde asitane-i Aliyede vaki nakkaş başı ve nakkaş ve sıvacı ustaları ve doğramacılar kethüdası ve camcı ve neccar kalfaları ve sair lâzim-ül-huzur olan kimesneler duahane-i dailerine celb ve istintak olunduklarında sunuf-u amele'den bazılarının yevmiye-i mukadderesi lâyıktan noksan olmağla o makulelerin yevmi-

ye-i mukadderelerine birer mikdar zam-molunmasını istida eylediklerinde mer-kumunun yevmiye-i mukaddereleri sicillâtta mukayyed olmağla kayd-ı mezkûr mütalea ve vakt-ü hal'e nazaran ibadullah'a enfa' olur sureti mülâhaza ve müzakere olunarak bazı itidalden nakıs olan yevmiyyeye mik-dar-ı kifaye zam ve mutedil olanlar ipka olunarak sureti merkumuna tefhim olun-dukta cümlesi raziler olup ziyade mütalebe etmemegi taahhüd ve olveçhile tanzim ve huzur-u âlilerine takdim olunan defteridir ki berveçh-i âti zikrolunur. 2-Şaban-1226.

Neccar kalfası : 110 Para — Kârha-necisi : 110 para — Üstad Silici : 90 para — âlâ neccar : 90 para — Vasat Neccar : 80 para — Bayağı Neccar : 70 para — Usta Marangoz : 80 para — Neccar Şa-kirdi : 45 para — Sıvacı İşçi başısı : 110 para — Üstad kalemkâr sıvacı : 95 para — Bayağı kalemkâr sıvacı : 85 para — âlâ kalemkâr sıvacı : 80 para — Bayağı sa-dekâr sıvacı : 70 para — Sıvacı şakirdi : 45 para — Sernakkaşan : 100 para — Üs-tad kalemkâr nakkaş : 95 para — Bayağı kalemkâr Nakkaş : 85 para — Sadekâr Nakkaş : 70 para — Nakkaş şakirdi : 45 para — Üstad Camcı : 80 para — Camcı şakirdi : 45 para — Üstad Suyolcu : 80 para — Künkçü : 55 para — Suyolcu şa-kirdi : 45 para — Bıçkıcı : 60 para — Taş kârhanecisi : 90 para — Üstad Taşçı : 80 para — Vasat Taşçı : 70 para — Taşçı şa-kirdi : 45 para — Hamamcı kârhanecisi : 85 para — Üstad hamamcı : 75 para — Hamamcı şakirdi : 45 para — Kurşuncu Us-tası : 80 para — Âlâ Oymacı : 90 para — Vasat Oymacı : 80 para — Oymacı şakir-di : 45 para — Doğramacı, kafesçi, san-dıkçı ve koğacı : 80 para — Duvarcı kal-fası : 80 para — Üstad duvarcı : 70 para — Vasat duvarcı : 60 para — Tekne — keşan : 32 para — Lâğamcı İşçibaşı : 75 para — Lâğımçı Ustası : 60 para — Kal-dırımçı : 60 para — Hammal başı : 50 pa-ra — Hammal-ı bina : 45 para — Irgadba-şı : 50 para — Irgadan : (Harççı : 40, Kü-feci : 35, Tekneci : 32 para) — Sade tuğ-la dökücü : kilesi 3 paradır — Dökücü :

kilesi 2 paradır — Ketanî kıyıcı : kiyyesi 1 paradır.)

H. 1264 yılında bu gündeliklerin yeni baştan yükseltildiğini görüyoruz. Bu hu-susdaki hüküm de aşağıdadır. [1] :

Cenab-ı hak veli nimet bi-minnetimiz veli-nimet cihan şehinşah- merhamet- ni-şan efendimiz hazretlerine tükenmez ömür ve ikbâl ihsan buyursun. Kâffe-i mema-lik-i mahrusa ve betahsis dar-ül-hilâfet-ül-aliye'de kâin bilcümle tebea-i şahaneleri hakkında mebzûl buyurulmakta olan rahm-ü şefkat-i-seniye-i - şahanelerinin eser-i cedid-i alenisi olmak üzere bu def'a dahi keramet efzay-ı zuhur buyrulan emr-ü ferman - ı - isabet ünvan-ı hazret-i mülû-kâne muktezasınca ibadullahın bihıfzihi tââlâ - Ez- zahir mazarrat-ı nariyeden mu-hafazasına medar olmak için bundan böy-le yapılacak ebniye-i mütenevvianın müm-kün mertebe kârgir olarak inşası zımnın-da teşvikat-ı lâzime ve esbab-ı teshiliyesi meclis-i vâlâ'da tezekkür-ü ikdam ve mü-talea olunarak icray-ı iktizalarına ikdam o-lunmakta olduğu mukaddemce tabı ve neş-rolunan takvim-i vakayi nüshalarında zikr-ü beyan olunmuştu. Bu esnada muh-terik olan mahallerin verveçhi matlup sü-huletle inşası zımnında ebniyeye muktazi olan eşyanın ve alelhusus amele yevmiyye-sinin veçh-i lâyıkında tayin olunması pek ehem ve esbabı saireye mukaddem görün-mesile bu husus evvelemirde ebniye mec-lisinde bilmüzakere suret-i kararına dair takdim olunan mazbata ve defter üzerine keyfiyet ebniye memurları vesair erbabı vukuf ile meclis-i vâlâ'da dahi dermeyan olunmuş ve saye-i merhametveya-i haz-ret-i cihandari'de ebniye maddesinden do-layı her türlü esbabı mümkünenin icrası lâzimededen olmasile ber mantuk-u defter kat' ve tahdid olunan amele yevmiyyesinin mikdarı tamam-ı mutedil ve ehven görül-müş ve eşyayı ebniye hakkında olan tes-hilât dahi pek yolunda bulunmuş olup egerçi amele ve eşyaya ziyade yevmiyye ve fiat verdirilmesi men'olunub bu husu-

[1] - Takvim-i vakayi - 21.Za.1264 - No. 392.

sa memurları tarafından dahi dikkat olunacak ise de bu maddenin pek muhtaç olanları zarurî işini bitirmek için ziyade yevmiye ita ve fiatı mevzuasından fazlasile eşya iştira etmemek ve saye-i şevketvaye-i hazret-i mülûkânede eşyay-yı matluba her tarafta kesret üzere bulunarak mübayaasında yesr ve sühulet olmak üzere derhal dersaadete lüzumu mikdar Dülger ve sair amelenin gönderilmesi için muktazi olan mahallere tenbihat-ı samiye gönderilmiş olmağla zinet-saz-ı- mamure-i-âlem olan işbu measir-i celile cümlelerin malûmu olmak ve fariza-i-zimmet ve ubudiyet olan dua-yı bakay-ı-ömr-ü-şevket-i hazret-i-zillullahi'ye muvazabet olunmak üzere keyfiyet bu mahalle tab' ve temsil ve amele yevmiyyesi dahi zirde ilân ve tezekkür kılınmıştır.

Kalfa yani İş başı : 15 kuruş — âlâ dülger : 12 kuruş — Çırak dülger : 8 kuruş — Silici başı : 14 kuruş — Silici Ustası : 12 kuruş — Silici çırağı : 8 kuruş — Duvarcı kalfası : 12 kuruş — Duvarcı Ustası : 11 kuruş — Çırak duvarcı : 7 kuruş — Hamamcı kalfası : 13 kuruş — Hamamcı ustası : 11 kuruş — Hamamcı çırağı : 7 kuruş — Sıvacı başı : 13 kuruş — Sıvacı kalekârı : 12 kuruş — Sıvacı sade-kârı : 11 kuruş — Nakkaş başı : 13 kuruş — Nakkaş kalemkârı : 11 kuruş — İrgad başı : 10 kuruş — Hammal : 7 kuruş — Harçcı ve rençber : 7 kuruş.)

Daha sonraları, bilhassa Tanzimat sıralarında esnaf çırakları ve işçiler için ayrı gündelik ve kazanç kuralları konulmuştur ki, bu konuya başka bir yazımızda temas edeceğiz.

BİBLİYOGRAFYA

İşletme Ekonomisi

Muammer KURTAY

Siyasal Bilgiler Okulu Profesörlerinden Doktor Muhlis Ete'nin (İşletme Ekonomisi) adlı eseri ile ekonomi kütüphanemiz kıymetli bir eser daha kazandı.

İşletme Ekonomisi, ekonomi ilminin en yeni kollarından birini teşkil etmektedir. Henüz (50) yıllık bir mazisi olan bu ilmin tatbikatı "modern işletmecilik" şeklinde tecelli etmektedir. Memleketimizde; 1936 yılında İstanbul'da kurulan İktisat Fakültesi'nde ilk defa olarak "İşletme Ekonomisi" kürsüsü ihdas edilmiş bunu müteakip Ankara ve İstanbul Hukuk Fakültelerinde ve Siyasal Bilgiler Okulu'nda ders programlarına ithal edilmiştir.

Siyasal Bilgiler Okulu'ndaki İşletme Ekonomisi tedrisatının mevzuunu teşkil eden bu kitap iki ciltten ibarettir. Birinci cilt beş bölüme ayrılmıştır. Bu bölümlerde: "İşletme Ekonomisi İlmi, Gelişme Tarihi, komşu ilimler arasındaki yeri, Cemiyet Ekonomisi ilimleriyle münasebeti muhtelif mesleklere faydası, tarifi ve muhtevası, konusu ve esas meseleleri, işletme ekonomisi ilminde metot, teşebbüsleri işletme ekonomisi bakımından tarif ve taksimi, hususi teşebbüsler, hususi teşebbüslerin birleşmesi, kooperatif teşebbüsleri, devletin hususi hukuk hükümlerine tabi kıldığı iktisat teşebbüsleri, işletmenin işletme ekonomisi bakımından tarif ve taksimi, işletmenin mahiyeti, nev'ileri, işletmelerde optimal cesamet meselesi, Türkiye'de devlet işletmelerinin mahiyet ve nevi, iktisadi devlet teşekkülleri, bütün devlet işletmelerinin 3460 sayılı kanunun idare ve mürakabe sistemine rabbedilmesi meselesi, kuruluş yerinin seçilmesinde gözetilecek

iktisadi ve iktisat dışı cihazların genel ve özel olarak tetkiki, organizasyon mahiyeti, teknik, prensipleri ve vasıtaları, işletmelerde yapılan iş bölümü, ihtisaslaşma, tedahul, sadeleştirme ve kıymetlendirme hareketleri, rasyonalizasyonun mahiyeti ve gayesi, rasyonalizasyon ve tatbikatı Taylor ve Ford, idare mefhumu, idare ile organizasyon arasındaki farklar, idare usulleri, Hanri Fayolle ve idarecilik, idarede merkezîyet ve ademi merkezîyet sistemleri, devlet ve komün idarelerinde rasyonalizasyon, mevzuat ve rasyonalizasyon, idarenin ifa edeceği muamelelerin müddeti, iş sahiplerine karşı gösterilecek muamele, devlet idarelerinin bulunduğu yerler, bu dairelerin çalışma saatları, devlet idare ve işletmelerinin basit bir hale ifrakı, muamelenin sadeleştirilmesi, teşebbüs ve işletmelerde insan unsuru, müteşebbisin fonksiyonu, devlet teşebbüslerinde müteşebbis, işletmelerde görülen işler ve burada çalışan elemanlar, ücret verme sistemleri ve işçiye teşvik etme usulleri, işletme ekonomisi bakımından ücret mevzuu, ücret sistemleri" bahisleri mevcuttur.

İkinci cilt ise altı bölümden ibarettir. Bu bölümlerde: "sermaye ve finansman, işletmenin mali bünyesi, teşebbüslerin birbirlerini finanse etmeleri, teşebbüslerin takviyelerinde ve birleşmelerinde yapılan finansman, sermayenin devri, sermaye tedarikinde gözetilecek cihazlar, finansman ve likidite prensipleri, mefhumlar ve hesap işleri teşkilâtı, devlet muhasebe sistemi, ticaret muhasebesi, işletme ve maliyet muhasebesi, maliyet ve masraflar, işletme bütçesi, işletme istatistiği, işletme

ekonomisinde kıymet, değerleme, amortismanlar, işletmenin esas fonksiyonları, tedarik, istihsal, sürüm, işletme neticesi, hasılât ve kâr mefhumları, prodüktivite, istatistik ve rantabilite meseleleri, işletmelerin kontrol, teftiş ve mürakabesi" bahisleri mevcuttur.

Eserde bu bahislerden başka işletme ekonomisi ilmine dair genel literatür mevcuttur. Burada yalnız şu Türkçe eserlerin isimlerini kaydetmekle iktifa edeceğiz : İsaac'ın "İşletme iktisadı" adlı eserinin birinci cildi (Orhan Tuna tarafından tercü-

me), ikinci cildinin birinci fasikülü (A. A. Ozeken tarafından tercüme), beşinci cildinin ikinci fasikülü (Orhan Tuna tarafından tercüme), İsaac'ın "hukukçular için işletme iktisatına giriş" adlı eseri (Orhan Tuna tarafından tercüme), Zühtü İnhan'ın "işletme iktisadı", İsmet Alkan'ın (Genel İşletme Ekonomisi).

Eser İstanbul'da "Dünya Kâğıtçılık ve Kitapçılık Evi" tarafından basılmıştır. Fiyatı 480 kuruştur. Sayın okuyucularımıza tavsiye ederiz.

GAZETELER ARASINDA

Amerika'da Sosyal Emniyet kanunlarının Esasları

1 — İctimaî Sigorta, Âmmeye yardımı, 3 — Sağlık ve refah servisleri:

“Yeniden DOĞUŞ”dan

İstirap çeken insanlık âleminin kurtarılması bakımından sosyal emniyet tasarılarının hazırlanmasında ve tatbik edilmesinde Birleşik Amerika başta gelen bir millet haline gelmiştir.

Atlantik beyannamesinin gayesinin tahakkuku bakımından şimdiye kadar bir çok faydalı eserler vermiş olan Birleşik Amerika plânı “tethisten kurtulma” doktrini altında başlıca 8 programı ihtiva etmekte ise de bunlar 3 grup altında hülasâ olunabilir :

1 — İctimaî sigorta meselesi iki gruba ayrılır :

- a) İşsizlik sigortası.
- b) İhtiyarlık ve hayatta kalanlara ait sigorta.

2 — Âmmeye yardımı 3 sınıfa ayrılır :

- a) İhtiyarlık yardımı.
- b) Muhtaç olan körlere yardım.
- c) Bakıma muhtaç olan çocuklara yardım.

3 — Sağlık ve refah servisleri, 3 grup altında toplanır:

- a) Çocuk refahı servisleri.
- b) Sakat çocukların bakımını sağlayacak servisler.
- c) Ana ve çocuk sağlığı servisleri.

Sosyal refahın şahsî ve mahallî safhalarını idame ettirmek için federal hükûmet, eyâlet ve mahallî hükûmetlerle birlikte, ihtiyarlık ve hayatta kalanlara ait sigorta mevzuları hariç, diğer her 3 programın tahakkuku için çalışmaktadır.

Bu şekilde, memleketin muhtelif bölgelerinin değişik ihtiyaçları belli olmakta ve bilinmekte, sosyal emniyet kanunu kabul edildiği zaman yürürlükte olan mahallî kanunların karakterleri belli olmaktadır.

Sözü geçen sosyal emniyet kanununun gayesi, ictimaî sigorta vasıtasile asgarî zarurî emniyeti sağlamak, ailenin ekmeğini kazanan şahsın ihtiyarlık, işsizlik veya ölüm gibi olaylardan mütevellit kazancını kaybetmesini kısmen bertaraf etmek, sosyal yardımlar vasıtasile ailelerinin bakım ve sefkatlerini kaybeden muhtaç ihtiyarlarla körlerin, kimsesiz çocukların bakımlarını devam ettirmektir.

İşsizliğe karşı olan tavizler her eyâletin kanununa göre eyâletler tarafından işletilmekte ve federal hükûmet de, idare masraflarını ödemektedir. Kanunun gayesi, kısa devrelerdeki işsizlik olaylarına karşı işçiye korumak ve böylece ailelerin satın almak kabiliyetlerinin devamlılığını sağlamaktır.

İhtiyarlık ve hayatta kalanlara ait sigorta, ulusa şamil bir şekilde federal hükûmet tarafından idare edilen bir sistem olup, sigorta edilen işçiler ihtiyarlıkları veya öldükleri zaman kısmen zayi olan ücretlerinin telâfisine yardım etmektedir. Bu sistem, uzun vadeli aylık yardımlarla gerek aileyi ve gerekse işçiye korumaktadır.

İhtiyarlar, körler ve bakıma muhtaç çocuklar için tasarla-

nan âmmeye yardımları programı, Birleşik Amerika'daki ictimaî topluluklarda sık sık vukua gelen ve raslanan müşkülleri de içerisine almaktadır. Bu nevi yardımları idare eden kanunlar eyaletten eyalete değişmektedir. Mezkûr tasarıların standard bir şekle konulması ve genişletilmesi herkes tarafından arzu olunmaktadır.

Sosyal emniyet kanunlarının inkişafını isteyen tekliflerden birinde, hâlen kanunun şümülü dahiline girmeyen milyonlarca işçinin de emniyet sisteminden istifade ettirilmesi için genişletilmesi arzu edilmektedir. Bu insanlar küçük sanat erbabı, ziraat işçileri, ev işlerinde kullanılan insanlar, eyalet ve mahallî hükûmetler tarafından istihdam olunan işçilerden teşekkül etmektedir.

Sayet yapılan tavsiyelere riayet edilirse, âmmeye yardımı tasarıları her hangi bir ihtiyaç sahibine, ihtiyacının sebebi araştırılmaksızın yardım edilmesi için eyâletlere genel yardım fonsları sağlayacaktır.

İhtiyarlık yardımları, körlere yapılacak yardımlar, bakıma muhtaç çocuklara sağlanacak faydalar da bu tasarıların içerisine girmektedir.

Federal hükûmet, âmmeye yardım programlarının idaresine: Eyâlet hükûmetlerinin bu uğrunda para yardımlarına iştirak eden gayenin tahakkukuna yardım etmektedir. Mezkûr sistem, eyaletin kendi kanunları tarafından idare edilmekte, eyalet ve federal hükûmeti

takriben 2 milyondan fazla çalışamıyacak kadar yaşlı insanlara, 60.000 köre ve 700.000 kadar da muhtaç çocuğa sağlanan aylık para yardımlarına müsavi şekilde iştirak etmektedirler.

İhtiyarlık ve hayatta kalanlar sigortası programından faydalanan 1.285.000 insan e-yâlet hükümetlerinden yardım parası almaktadırlar.

Doğrudan doğruya federal hükümet tarafından işsizlere yapılan sigorta tediyeleyeri, işsizliğin çoğalmasına veya azalmasına göre değişmektedir. Geçen aylar zarfında işsizlik sigortası programından faydalananların adedinin 2.130.000 den 1.842.000 e düştüğü iddia edilmektedir.

Bu nispetlerin günden güne büyümesi, sistemin hâlen dünyada carî olan halk sigortalarının en muazzamı olarak kabul edilmesine âmil olmaktadır.

Sosyal emniyet encümeninin başkanı Arthur Altmeyer, bu yakınlarda verdiği söylevlerinden birinde demiştir ki :

— “Bandan 10 yıl evvel sosyal emniyet tâbiri henüz doğmamıştı. Şimdi pek uzaklarda kalan o günlerde bu memlekette bir sosyal emniyet sistemine başlanıp başlanmaması henüz münakaşa halinde idi.”

Beşerî kıymetlerin dünyada daha iyi bir şekilde takdir edilmesinden sitayişle bahseden Dr. Altmeyer sözlerine şu şekilde devam etmiştir. “Bugün

sosyal emniyet meselesi, demokrasiler tarafından ulaşılması lâzım gelen bir gaye olarak kabul edilmektedir. Şunu kuvvetle iddia edebilirim ki, bu da demokrasilerin en büyük amacıdır.”

DÜZELTME :

Dergimizin 10 uncu sayısında “gazeteler arasında” isimli bölümde çıkan [İşçilerin Sosyal güveni] başlıklı yazının muharririnin adı yanlışlıkla “Ziya Aytas” derginin adı da “Doğuş” olarak çıkmıştır. Muharririn adı “Ziya Tataç” dır ve yazı “Doğu” dergisinden iktibas edilmiştir. Özür dileyerek düzeltiriz.